

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ



Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στην

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ &
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στα πλαίσια
Ολοκληρωμένης Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στο
Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Σιδηροπούλου Π. Σοφία

Ευαγγελινός Κωνσταντίνος

Μυτιλήνη
Ιούνιος 2008

**Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στα πλαίσια
Ολοκληρωμένης Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στο
Πανεπιστήμιο Αιγαίου**

Σοφία Παναγιώτη Σιδηροπούλου

ΕΡΓΑΣΙΑ

που υποβλήθηκε στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Περιβαλλοντική Πολιτική και Διαχείριση
του Τμήματος Περιβάλλοντος ως μέρος
των απαιτήσεων για την απόκτηση
Διπλώματος Ειδίκευσης
στην Περιβαλλοντική Πολιτική και Διαχείριση

Μυτιλήνη
Ιούνιος 2008

ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ

Ο

Ο

Ακαδημαϊκός υπεύθυνος

Ευαγγελινός Κων/νος

Επιβλέπων Καθηγητής

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ

Στην οικογένειά μου

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την εκπόνηση της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέπων καθηγητή μου, κ. Ευαγγελινό Κωνσταντίνο για την αμέριστη βοήθειά του και τη διαρκή υποστήριξή του με υποδείξεις και συμβουλές. Ένα ευχαριστώ οφείλω, επίσης, στην κ. Τζόουνς Νικολέτα, υποψήφια διδάκτορα στο Τμήμα Περιβάλλοντος για τις κατευθυντήριες οδηγίες της στην εκπόνηση της εργασίας.

Θα ήθελα, τέλος, να ευχαριστήσω όλα τα προσφιλή μου πρόσωπα: την οικογένειά μου και ιδιαίτερα την αδερφή μου, Θεοδώρα, Φιλόλογο, για την επιμέλεια του κειμένου της εργασίας και για τις συμβουλές της σε θέματα γραπτής έκφρασης και σύνταξης και τη φίλη και συνάδελφο Τσαμπάζη Σοφία, για τη δακτυλογράφηση διάσπαρτων χειρόγραφων σημειώσεων μου.

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η **Σιδηροπούλου Σοφία** γεννήθηκε στη Θεσσαλονίκη το 1980. Απέκτησε με άριστα το πτυχίο του Μηχανικού Περιβάλλοντος Τ.Ε. της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών του Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης το 2003. Το 2001 συμμετείχε στην διεπιστημονική ομάδα εκπροσώπησης του Αλεξάνδρειου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Θεσσαλονίκης στο Ευρωπαϊκό Σεμινάριο για την Αειφόρο Κινητικότητα (European Seminar on Sustainable Mobility “EUSUMO”) στο Osnabrueck της Γερμανίας με θέμα παρουσίασης «SUVs Technological Development & Environmental Impact».

Γνωρίζει Αγγλικά σε επίπεδο Proficiency, Γαλλικά και Γερμανικά, ενώ το 1994 απέκτησε το πτυχίο Πληροφορικής για αρχάριους αλλοδαπούς του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης.

Έχει αποκτήσει διδακτική εμπειρία ως εισηγήτρια σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) και σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και είναι πιστοποιημένη εκπαιδεύτρια του Ο.Α.Ε.Δ..

Από τον Φεβρουάριο του 2004 εργάζεται στο ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - Παράρτημα Θεσσαλονίκης ως επιστημονικό και εκπαιδευτικό προσωπικό. Τον Σεπτέμβριο του 2005 της ανατέθηκαν τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφάλειας του Παραρτήματος και από τον Ιούλιο του 2007 είναι Συντονίστρια Ενεργειών Κατάρτισης του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) του Παραρτήματος.

Έχει συμμετάσχει στις ομάδες έργου για την υλοποίηση μιας σειράς Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και Πρόληψης Ατυχημάτων στους Χώρους Εργασίας.

Με την παρούσα διπλωματική εργασία εξειδίκευσης ολοκληρώνει τις σπουδές της για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου στην «Περιβαλλοντική Πολιτική και Διαχείριση».

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σοφία Π. Σιδεροπούλου

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Ιούνιος 2008

Τα Συστήματα Διαχείρισης της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε πολλούς φορείς και οργανισμούς, ένας από τους οποίους είναι και τα πανεπιστήμια. Στην παρούσα εργασία αρχικός στόχος είναι να διερευνηθούν περιπτώσεις πανεπιστημιακών μονάδων που στα πλαίσια Ολοκληρωμένης Περιβαλλοντικής Διαχείρισης έχουν εφαρμόσει και Σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, να μελετηθεί η παρούσα κατάσταση στα ελληνικά πανεπιστήμια και μέσω ενός στοχευμένου ερωτηματολογίου να μελετηθεί το κατά πόσο είναι έτοιμο το Πανεπιστήμιο Αιγαίου να εντάξει ένα τέτοιο σύστημα μέσα στην οργανωτική του δομή. Τελικώς στόχος είναι να αναδειχτούν οι ευκαιρίες και προκλήσεις για την προώθηση Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στην ανώτατη εκπαίδευση.

ABSTRACT

Sofia P. Sidiropoulou

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TERMS OF AN INTEGRATED ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN AEGEAN UNIVERSITY

June 2008

Occupational Health and Safety Management Systems are control instruments of working conditions, implemented in many organizations, including universities. Primarily, this study aims at examining case studies of foreign universities who have successfully implemented health and safety management systems in terms of an Environmental Management System. Moreover, the present situation of Greek universities is analyzed and through a specific questionnaire, the readiness of Aegean University to implement such a system in its structure is studied. Finally, this study aims at showing the challenges for the promotion of Occupational Health and Safety Management Systems in higher education.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ/ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Περιληπτική Δομή Διπλωματικής Εργασίας	2
2. Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ	4
2.1 Κουλτούρα οργανισμού	4
2.2 Χαρακτηριστικά της κουλτούρας ενός οργανισμού	4
2.3 Διαστάσεις της κουλτούρας ενός οργανισμού	6
2.4 Μέτρηση της κουλτούρας ενός οργανισμού	7
2.5 Κουλτούρα ασφάλειας	7
3. ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
3.1 Εισαγωγή στην Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια	11
3.2 Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου σε ένα χώρο εργασίας	12
3.3 Πηγές Επαγγελματικού Κινδύνου	14
3.3.1 Ο εντοπισμός των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια	14
3.4 Ερωτηματολόγιο υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων	15
3.4.1 Η σύνταξη ενός ερωτηματολογίου υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων	15
3.4.2 Η διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων	17
3.5 Γενικά για τα Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	19
3.6 Η εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	21
3.6.1 Στόχοι εφαρμογής ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	21
3.6.2 Οφέλη από την εφαρμογή ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας	23
4. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ – ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	27
4.1 Σημαντικότητα του ρόλου των Πανεπιστημίων	27
4.2 Ενδεικτικά Παραδείγματα Πανεπιστημίων του εξωτερικού με επιτυχημένη εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και ενέργειες προώθησης κουλτούρας ασφάλειας	28
4.2.1 Το παράδειγμα του πανεπιστημίου της Οξφόρδης	28
4.2.2 Το παράδειγμα του πανεπιστημίου του Χάρβαρντ	30

5. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	34
5.1 Η οργανωτική διάρθρωση των ελληνικών πανεπιστημίων	38
5.1.1 Η Σύγκλητος	38
5.1.2 Το Πρυτανικό Συμβούλιο	39
5.1.3 Η Σχολή	40
5.1.4 Τα Τμήματα	40
5.1.5 Διοικητική Λειτουργία του Πανεπιστημίου	41
5.1.6 Θεσμική Υπόσταση των Πανεπιστημίων	41
5.2 Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας	42
5.3 Το Πανεπιστήμιο Πατρών	44
6. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ: ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	46
6.1 Παρουσίαση του Πανεπιστημίου Αιγαίου	46
6.1.1 Οι Διοικητικές Υπηρεσίες του Πανεπιστημίου Αιγαίου	48
6.2 Μεθοδολογία της έρευνας	48
6.2.1 Επιστημονικά ερωτήματα που θα διερευνηθούν	48
6.2.2 Δειγματοληπτικό πλαίσιο	49
6.2.3 Η σύνταξη των ερωτηματολογίων για την παρούσα εργασία	49
6.2.4 Περιγραφή του ερωτηματολογίου για τους φοιτητές	50
6.2.5 Περιγραφή του ερωτηματολογίου για το προσωπικό	51
6.2.6 Η διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων για την παρούσα εργασία	51
7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	53
7.1 Επεξεργασία ερωτηματολογίων φοιτητών	53
7.2 Επεξεργασία ερωτηματολογίων εργαζομένων	60
8. ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	68
8.1 Μελλοντική έρευνα	70
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ	82

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Ορισμοί κλίματος ή κουλτούρας ασφάλειας.

Πίνακας 2: Πανεπιστημιακά τμήματα με μαθήματα σχετικά με την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας.

Πίνακας 3: Ποσοστά απαντήσεων φοιτητών/τριών για την Ενημέρωση – Εκπαίδευση.

Πίνακας 4: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για την Ενημέρωση – Εκπαίδευση.

Πίνακας 5: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για τη Διαχείριση Μηχανών και Εξοπλισμού

Πίνακας 6: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για την ύπαρξη συγκεκριμένων χώρων

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ/ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1: Στοιχεία επιτυχούς διαχείρισης Υ.Α.Ε. βασισμένο στο πρότυπο προσέγγισης ΕΛΟΤ 1801.

Γράφημα 1: Ποσοστά απαντήσεων φοιτητών/τριών για το φύλο ερωτηθέντων.

Γράφημα 2: Ιστόγραμμα - Καμπύλη ισοκατανομής ηλικιών ερωτηθέντων φοιτητών/τριών.

Γράφημα 3: Κατανομή απαντήσεων για τις συνθήκες φοίτησης.

Γράφημα 4: Κατανομή απαντήσεων για τα ισχύοντα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής.

Γράφημα 5: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα ύπαρξης γραφείου Υ.Α.Ε.

Γράφημα 6: Κατανομή απαντήσεων για την παρουσία ενδιαφέροντος συμμετοχής σε εθελοντική ομάδα Υ.Α.Ε.

Γράφημα 7: Κατανομή απαντήσεων για την παρουσία ενδιαφέροντος ύπαρξης μαθήματος Υ.Α.Ε.

Γράφημα 8: Κατανομή απαντήσεων για την ύπαρξη παθολογικών συμπτωμάτων φοιτητών/τριών.

Γράφημα 9: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για το φύλο ερωτηθέντων.

Γράφημα 10: Ιστόγραμμα - Καμπύλη ισοκατανομής ηλικιών ερωτηθέντων εργαζομένων.

Γράφημα 11: Ποσοστά απαντήσεων για τους βλαπτικούς παράγοντες στους χώρους εργασίας.

Γράφημα 12: Ποσοστά απαντήσεων για τη διαχείριση ασφάλειας.

Γράφημα 13: Ποσοστά απαντήσεων για την ύπαρξη εγκάρσιων κινδύνων.

Γράφημα 14: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα ύπαρξης γραφείου Υ.Α.Ε.

Γράφημα 15: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα προαγωγής και προώθησης της Υ.Α.Ε. στο πανεπιστήμιο.

Γράφημα 16: Κατανομή απαντήσεων για την ύπαρξη παθολογικών συμπτωμάτων εργαζομένων.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα ζητήματα που εδώ και αρκετό καιρό αποτελεί θέμα συζήτησης με αντικρουόμενα επιχειρήματα και συμφέροντα είναι το θέμα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΥΑΕ). Συνήθως γίνεται λόγος για τα εργατικά ατυχήματα και τις επιπτώσεις τους στον άνθρωπο και προεκτείνεται λιγότερο στο εύρος πληροφόρησης των εμπλεκόμενων με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία ή τη διάθεσή τους να προάγουν την ασφάλεια και την υγιεινή. Πολλοί είναι οι φορείς που προσπαθούν μέσα από στοχευμένες ενέργειες να κρούσουν των κώδωνα της ευαισθητοποίησης για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία. Δεν είναι, επίσης, λίγοι εκείνοι οι οποίοι συμφωνούν πως η ανάγκη για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον πηγάζει από ένα εκπαιδευτικό σύστημα, που θα εισάγει τους νέους σε έννοιες, όπως «ασφάλεια και επαγγελματική υγεία», «κίνδυνος», «εργατικό ατύχημα». Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει χαράξει από το 2000 τη στρατηγική της για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, τοποθετώντας την προαγωγή και προώθησή της υψηλά στις προτεραιότητές της.

Τα πανεπιστήμια, με σωστή οργάνωση και καλή θέληση, οφείλουν να εντάξουν στο πρόγραμμα και στο σκοπό τους την προάσπιση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, έτσι ώστε να μην μένουν μόνο στη θεωρητική επιστημονική γνώση. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ώστε να αποτελέσουν πρότυπο και για άλλους να υιοθετήσουν μια ορθή συμπεριφορά για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Από πολλά πανεπιστήμια, κυρίως του εξωτερικού, έχουν γίνει αξιόλογες ενέργειες σε τέτοιο βαθμό που αποτελούν πραγματικά κοιτίδα διαμόρφωσης μιας κουλτούρας ασφάλειας, επειδή ακριβώς εκπαιδεύουν και ενημερώνουν φοιτητές και εργαζόμενους για την πρόληψη ατυχημάτων και την αναγνώριση του επαγγελματικού κινδύνου. Η αυτοτέλεια των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων βοηθά ώστε να αποφευχθούν γραφειοκρατικές διαδικασίες, που ενδεχομένως να δημιουργούσαν προσκόμματα στην προώθηση καινοτόμων συστημάτων και στρατηγικών υπέρ της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Το πανεπιστήμιο, που σέβεται τους εργαζόμενους του και κατ' επέκταση τους φοιτητές του, διαμορφώνοντας ασφαλείς χώρους εργασίας και φοίτησης, δεν έχει μόνο διδακτικό σκοπό αλλά πρωτίστως παιδαγωγικό. Επίσης, επενδύοντας στην εφαρμογή συστημάτων ασφάλειας και υγείας είναι σημαντικό να καταλάβει κανείς ότι στο ισοζύγιο κόστους- οφέλους, το όφελος κερδίζει μακροπρόθεσμα έναντι του κόστους με αποτέλεσμα το πανεπιστήμιο κερδίζει τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Η αλλαγή δεν είναι εφικτή από τη μια στιγμή στην άλλη αλλά όποιος θελήσει να προωθήσει μια τέτοια ενέργεια, πρέπει να ενσωματώσει την κουλτούρα ασφάλειας στον πυρήνα της αποστολής του πανεπιστημίου που εκτίνεται σε επίπεδο εκπαιδευτικό, έρευνας, υπηρεσιών και οργανωτικών δομών.

Γενικά, η ευαισθητοποίηση ενός πανεπιστημίου σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι μια ουσιαστική προσπάθεια επίτευξης μερικών από τους παραπάνω στόχους σε συνδυασμό με άλλους, που το κάθε πανεπιστήμιο θεωρεί σημαντικούς. Ουσιαστικά, όμως, σημαίνει την ενίσχυση της πληροφόρησης γύρω από την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία με μια ταυτόχρονη δράση στο χώρο του πανεπιστημίου. Αυτό απαιτεί από τη μεριά του Πανεπιστημίου σκληρή δουλειά, καθαρή σκέψη και εστιασμένη αποφασιστικότητα, δεν σημαίνει, όμως, απαραίτητα και αλλαγή του σκοπού του ιδρύματος. Η κουλτούρα ασφάλειας μπορεί να αλλάξει τον τρόπο εργασίας.

1.1 Περιληπτική δομή διπλωματικής εργασίας

Στην παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια μέσα από την οργανωτική διάρθρωση και διοικητική δομή των πανεπιστημίων, να εξεταστεί κατά πόσο είναι εφικτή η εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε ακαδημαϊκά ιδρύματα.

Στο πρώτο κεφάλαιο που έπεται της εισαγωγής, μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, διασαφηνίζονται οι όροι «κουλτούρα οργανισμού» και «κουλτούρα ασφάλειας».

Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα Συστήματα Διαχείρισης της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ως εργαλείο βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και παρουσιάζονται οι στόχοι και τα οφέλη από την εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος.

Στο τρίτο κεφάλαιο, μετά την εισαγωγή, παρουσιάζονται πανεπιστήμια του εξωτερικού τα οποία προωθούν την κουλτούρα ασφάλειας μέσα από μια επιτυχημένη εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο καταγράφεται η ελληνική πραγματικότητα σχετικά με τα Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και παρουσιάζεται η οργανωτική δομή ελληνικών ακαδημαϊκών μονάδων, η διοικητική τους λειτουργία και η θεσμική τους υπόσταση. Στη συνέχεια παρουσιάζονται ελληνικά πανεπιστήμια που έχουν εντάξει επιτυχημένα στη δομή τους την προώθηση και προαγωγή της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, όπως το Πανεπιστήμιο Πατρών και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο ξεκινά η μελέτη περίπτωσης και παρουσιάζεται η μεθοδολογία έρευνας που ακολουθήθηκε για να καταγραφούν σε μια πρώτη προσπάθεια οι συνθήκες εργασίας και φοίτησης του πανεπιστημίου Αιγαίου, ταυτόχρονα με την αναζήτηση του επιπέδου ετοιμότητας φοιτητών και εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου να δεχθούν ενέργειες καθοδηγούμενες από τη Διοίκηση για την προαγωγή της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Παρουσιάζεται η δομή των ερωτηματολογίων και ο τρόπος αποστολής τους στην

ακαδημαϊκή κοινότητα του Πανεπιστημίου Αιγαίου, αφού γίνεται μια σύντομη παρουσίαση της οργανωτικής διάρθρωσης του Πανεπιστημίου.

Στο έκτο κεφάλαιο ουσιαστικά καταγράφεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων με παρουσίαση γραφημάτων, ενώ στο τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα από την έρευνα που διεξήχθη μέσα από τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων που ελήφθησαν, καθώς επίσης σε υποκεφάλαιο γίνονται κάποιες προτάσεις για μελλοντική έρευνα πάνω στο αντικείμενο.

2. Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ

2.1. Κουλτούρα οργανισμού

Ο όρος «κουλτούρα» είναι μία σύνθετη έννοια και έχει δεχτεί ποικίλους ορισμούς. Ο Briggess (1992) παρατήρησε ότι υπάρχουν σαφείς διαφορές μεταξύ της έννοιας που προσδίδουν οι ανθρωπολόγοι στον όρο «κουλτούρα» και της έννοιας που προσδίδεται στον όρο μέσα σε μια επιχείρηση. Το λεξικό «American Heritage Dictionary» ορίζει την κουλτούρα ως «το σύνολο των κοινωνικά μεταδιδόμενων προτύπων συμπεριφοράς, τεχνών, πιστεύω, παραδόσεων και όλων των άλλων προϊόντων της ανθρώπινης εργασίας και χαρακτηριστικών σκέψεων μιας κοινότητας ή ενός πληθυσμού». Την δεκαετία του '80 αρκετοί ήταν οι ερευνητές που αναφέρονταν στο κλίμα ενός οργανισμού μιας επιχείρησης (organizational climate), έννοια για την οποία είχαν προηγηθεί πολλές σχετικές συζητήσεις την δεκαετία του '70 (James, Jones, 1974). Βαθμιαία στα τέλη της δεκαετίας του '80, ο όρος κουλτούρα αντικατέστησε τον όρο κλίμα. Ο Hofstede (1986) περιορίζει το κλίμα μιας επιχείρησης στο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, ενώ ο Schein (1992) υποστηρίζει ότι το κλίμα έπεται της κουλτούρας, δηλαδή το κλίμα είναι η κουλτούρα στην πράξη. Επιπλέον, σημειώνει ότι «το κλίμα πρέπει να είναι αντανάκλαση και εκδήλωση των υποθέσεων της κουλτούρας». Από τη σχετική βιβλιογραφία αναφορικά με την αντικατάσταση αυτή, μπορούμε να συμπεράνουμε: Ο όρος **κλίμα του οργανισμού** αναφέρεται σε μια σφαιρική, ολοκληρωτική έννοια, υποκείμενη σε πολλά γεγονότα και διαδικασίες του οργανισμού. Σήμερα, αυτή η έννοια αναφέρεται με τον όρο **κουλτούρα του οργανισμού**, δοθέντος ότι ο όρος κλίμα του οργανισμού έχει καταλήξει να σημαίνει τη φανερή εκδήλωση της κουλτούρας εντός του οργανισμού. Επομένως, το κλίμα φυσιολογικά ακολουθείται από την κουλτούρα ή υπό μια άλλη θεώρηση, η κουλτούρα εκφράζεται αφ' αυτής δια μέσου του κλίματος.

2.2. Χαρακτηριστικά της κουλτούρας ενός οργανισμού

Η κουλτούρα του οργανισμού έχει τα ακόλουθα βασικά χαρακτηριστικά:

1. **Αποτελεί ένα οικοδόμημα** (construct) (Guion, 1973, James, 1982, Berends, 1996).
2. **Είναι σχετικά σταθερή** (stable) με μια περίοδο σταθερότητας τουλάχιστον 5 ετών (De Cock et al., 1986)
3. **Είναι πολυδιάστατη** (multiple dimensionnalité) (Guion, 1973)

4. Είναι κάτι που μοιράζεται – διαχέεται (is shared by groups of people) μέσω των ομάδων των εργαζομένων (Guion, 1973).
5. Είναι ολιστική (holistic) (Hofstede, 1991), μπορεί να αναφέρεται σε θεμελιώδεις έννοιες (molar perceptions) (Schneider, 1975) ή στη συνέργεια μεταξύ διαφορετικών ομάδων. Οι De Cock et al. (1986) θεωρούν ότι η κουλτούρα είναι μια ολοκληρωμένη έννοια, συνεισφέρει σε μια εποπτική – πανοραμική άποψη – απεικόνιση (helicopter vision) την οποία επιδιώκει η διοίκηση. Αυτό το χαρακτηριστικό αποτελεί βάση για την ανάπτυξη διαφορετικής κουλτούρας μέσα σε ένα μεγάλο οργανισμό, ο οποίος μπορεί να υποδιαιρείται σε διευθύνσεις, τμήματα, μονάδες, κτλ.
6. Οι De Cock et al. (1986) επίσης διακρίνουν 6 επίπεδα ειδών κουλτούρας:
 - Εθνική κουλτούρα (national culture),
 - Κουλτούρα του οργανισμού (organizational culture)
 - Κουλτούρα τμημάτων (departmental culture)
 - Κουλτούρα ομάδων (group culture)
 - Ψυχολογικό κλίμα (psychological climate).

Αυτό το χαρακτηριστικό, της διάκρισης δηλαδή των επιπέδων, ελκύει την προσοχή μας και δημιουργεί το ερώτημα για το τι συνθέτει μια κουλτούρα. Ο Schein (1992) προτείνει ότι «[...] η σύμφωνη με κανονισμούς εκδήλωση συμπεριφοράς δεν θα αποτελούσε, περαιτέρω, τη βάση για τον ορισμό της κουλτούρας». Και «όταν παρατηρούμε τέτοιου είδους συμπεριφορά (σε μια ειδική στιγμή), δε γνωρίζουμε κατά πόσον έχουμε να κάνουμε με μια εκδήλωση κουλτούρας».

7. Συνιστά πρακτικές (practices). Ο Hofstede (1991) τοποθετεί στον κεντρικό πυρήνα κανόνες – κανονισμούς και αξίες. Πρόσθετα δε, για τους θεωρούμενους οργανισμούς θεωρεί σαν τα πλέον σημαντικά 3 στρώματα– επίπεδα:
 - τυπικών διαδικασιών – ιεροτελεστιών (rituals)
 - προτύπων – ηρώων (heroes) και
 - συμβόλων (symbols).

Αυτά τα τρία επίπεδα τα αποκαλεί πρακτικές (practices) σε αντίθεση με τους κανόνες – κανονισμούς και τις αξίες του πυρήνα. Αυτές οι πρακτικές αλλάζουν εύκολα, σε σύγκριση με τους κανονισμούς και τις αξίες, ενώ όσο πιο εξωτερικό είναι το επίπεδο τόσο πιο επιφανειακό είναι. Ο Schein (1992) είναι προσεκτικός στην παρουσίαση της σημασίας των εξωτερικών επιπέδων – στρωμάτων, γεγονός το οποίο αντανακλάται στη φράση του: «ασπαζόμενες αξίες και τεχνουργήματα» (espoused values and artefacts), θέλοντας να δηλώσει ξεκάθαρα ότι εκείνο που είναι ορατό και που ακούγεται δεν είναι πάντοτε η αληθής έκφραση της κουλτούρας. Ο Schein (1992) είναι, επιπλέον, πολύ

διστακτικός στο να μετρήσει τη συμπεριφορά σαν έκφραση της κουλτούρας. Κάθε άλλη εκδήλωση της κουλτούρας είναι γι' αυτόν ένα «τεχνούργημα». Ο Guldenmund (2000) συμφωνεί με τον Hofstede (1991) στο ότι οι βασικές σκέψεις του Schein (1992) είναι λιγότερο βασικές σε σχέση με τους εθνικούς κανονισμούς και τις αξίες. Επίσης, συμφωνεί με τον Schein (1992) ότι εντός των οργανισμών ορισμένα πιστεύω είναι περισσότερο διεισδυτικά σε σχέση με κάποια άλλα.

- 8. Είναι λειτουργική.** Αυτή η ιδιότητα εξετάστηκε από τον Schneider (1975) αλλά επίσης υπονοείται από τους Hofstede (1991) και Schein (1992). Η κουλτούρα – ίσως και το κλίμα είναι λειτουργική, υπό την έννοια ότι μας παρέχει πλαίσιο αναφοράς για τη συμπεριφορά. Ο Schein (1992) θεωρεί ότι η κουλτούρα είναι το προϊόν διαδικασιών, προσαρμογής (ή εξωτερικής κουλτούρας) και ολοκλήρωσης (ή εσωτερικής κουλτούρας) μιας ομάδας, οδηγούμενης από τη διοίκηση.

2.3. Διαστάσεις της κουλτούρας ενός οργανισμού

Μια ταξινόμηση σε τρία επίπεδα μορφοποιεί τη βάση για τη σκιαγράφηση ενός σύνθετου μοντέλου. Το πλέον προσιτό επίπεδο αναφέρεται σε παρατηρήσεις, συμπεριφορές και ίσως σχετικούς, με αυτές, κανονισμούς. Στο ενδιάμεσο επίπεδο, βρίσκονται οι στάσεις και οι αντιλήψεις, οι οποίες δεν είναι ευθέως παρατηρήσιμες και μπορεί να συνάγονται από συμπεριφορές ή να προσδιορίζονται μέσω ερωτηματολογίων. Στο βαθύτερο επίπεδο, βρίσκονται οι αξίες του πυρήνα της κουλτούρας, οι οποίες είναι δυσκολότερα προσδιορίσιμες και για τις οποίες, πιθανόν, χρειάζεται έρευνα με εθνογραφικές μεθόδους.

Άλλες διαστάσεις της κουλτούρας του οργανισμού, οι οποίες έχουν αναγνωρισθεί περιλαμβάνουν το βάθος, το πλάτος και την κίνηση προς τα εμπρός. (Eldridge & Crombie, 1974)

Η κίνηση αναφέρεται στη διάσταση του χρόνου και είναι όμοια με την αναπτυξιακή έκφραση της «ασπαζόμενης κουλτούρας» (Schein, 1992). Ο Gorman (1989) αναγνωρίζει τρεις επιπλέον διαστάσεις: την ισχύ, τη διαχυτικότητα και την κατεύθυνση. Οι Warning και Glendon, (1998) ακολουθώντας την πλουραστική θεωρία του Turner (1988) για τον οργανισμό σαν συνάθροιση από πολλές κουλτούρες, προσθέτουν τον εντοπισμό ως μια επιπλέον διάσταση της κουλτούρας, που έρχεται να καλύψει την έκταση, στην οποία οι τοποθετήσεις του οργανισμού επιδεικνύουν κουλτούρες. Ο Schein (1992) αναγνωρίζει επτά διαστάσεις της κουλτούρας του οργανισμού και θεωρεί ότι η σταθερότητα μιας ομάδας και ο χρόνος ζωής της είναι κρίσιμα.

2.4. Μέτρηση της κουλτούρας ενός οργανισμού

Ο Rousseau (1990) ανασκόπησε μερικά εργαλεία, σχεδιασμένα για να μετρήσουν την κουλτούρα του οργανισμού, και βρήκε αξιοσημείωτες αποκλίσεις στο τι αυτά μετρούσαν, στο κατά πόσο ίσχυαν καθώς και σε άλλες μεθοδολογικές εκφάνσεις.

Οι Broadfoot και Ashkanasy (1994) μελέτησαν δεκαοκτώ σχεδιασμένα εργαλεία, για να μετρούν την κουλτούρα ενός οργανισμού, και σε όλα επισήμαιναν αδυναμίες.

Οι Locatelli και West (1996) εξέτασαν τρεις ποιοτικές προσεγγίσεις, για να μετρήσουν την κουλτούρα ενός οργανισμού. Τα κριτήρια που χρησιμοποίησαν για τη σύγκρισή τους ήταν:

- Το προσβάσιμο επίπεδο πληροφόρησης ως προς την κουλτούρα, συμπεριλαμβανομένων ειδικών στοιχείων (π.χ. τεχνουργημάτων, αξιών, υποκειμενικών πιστεύω).
- Η ποιότητα και η χρησιμότητα της πληροφόρησης.
- Η ευκολία χρήσης, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου και του κόστους.

Συνιστούν ένα συνδυασμό των μεθόδων, συμπεριλαμβάνοντας και κάποιο ερωτηματολόγιο, υποθέτοντας ότι όλα μαζί θα προσφέρουν πληροφορίες για τις αξίες, τα πιστεύω και τις υποκειμενικές αντιλήψεις.

2.5. Κουλτούρα ασφάλειας

Η έννοια της κουλτούρας ασφάλειας (safety culture) συχνά διαχωρίζεται από τα άλλα χαρακτηριστικά, που διέπουν την κουλτούρα ενός οργανισμού-επιχείρησης, όπως τεχνολογική ενσωμάτωση, ωράριο εργασίας, επιχειρηματική στρατηγική κ.ά. (Reiman & Oedewald, 2004). Οι Reiman και Oedewald (2004) αναφέρουν ότι αυτή η φαινομενική διαφοροποίηση οφείλεται στο γεγονός ότι, με τον όρο κουλτούρα ασφάλειας διαπραγματευόμαστε μόνο θέματα που άπτονται της ασφάλειας, όπως οι αξίες που συνδέονται με αυτή και οι συμπεριφορές που την ενισχύουν.

Πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να δώσουν ορισμούς της έννοιας κουλτούρας ασφάλειας (βλ. Πίνακα 1 παρακάτω). Από τους ορισμούς αυτούς με μια πρόχειρη εκτίμηση διαφαίνεται ότι η έννοια των αντιλήψεων (perceptions) συνδέεται περισσότερο με το κλίμα ενός οργανισμού, ενώ οι στάσεις (attitudes) θεωρούνται ότι αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης κουλτούρας.

Πίνακας 1: Ορισμοί κλίματος ή κουλτούρας ασφάλειας, Πηγή: Guldenmund (2000)

Αναφορές	Ορισμός κλίματος ή κουλτούρας ασφάλειας
Zohar, 1980	Ένα άθροισμα βασικών αντιλήψεων το οποίο οι εργαζόμενοι μοιράζονται μεταξύ τους στο εργασιακό τους περιβάλλον (κλίμα ασφάλειας).
Glennon, 1982	Οι αντιλήψεις των εργαζομένων, από τα πολλά χαρακτηριστικά του οργανισμού τους, οι οποίες έχουν μια απευθείας επίδραση στη συμπεριφορά τους για να μειώσουν ή να εξαλείψουν τον κίνδυνο (κλίμα ασφάλειας). Το κλίμα ασφάλειας είναι ένα ξεχωριστό, ιδιαίτερο είδος του κλίματος του οργανισμού.
Brown & Holmes, 1986	Ένα σύνολο αντιλήψεων ή πιστεύω υποστηριζόμενο από μια ιδιαιτερότητα ή και ομάδα που αφορά σε μια συγκεκριμένη οντότητα (κλίμα ασφάλειας).
Lutness, 1987	Δεν ορίζει ξεκάθαρα τον όρο κλίμα ή κουλτούρα ασφάλειας.
Cox & Cox, 1991	Οι κουλτούρες ασφάλειας αντανakλούν τις συνήθειες, τα πιστεύω, τις αντιλήψεις και τις αξίες, που μοιράζονται οι εργαζόμενοι, σε σχέση με την ασφάλεια (κουλτούρα ασφάλειας)
DeDobbeleer & Beland, 1991	Βασικές αντιλήψεις των εργαζομένων για το εργασιακό τους περιβάλλον (κλίμα ασφάλειας).
International Nuclear Safety Advisory Group, 1991	Η κουλτούρα ασφάλειας είναι εκείνη η συναρμολόγηση των χαρακτηριστικών και των συνηθειών των οργανισμών και των ιδιαιτεροτήτων, που την καθιερώνουν ως υπερισχύουσα προτεραιότητα (κουλτούρα ασφάλειας).
Pidgeon, 1991	Το σύνολο των πιστεύω, των κανονισμών, των συνηθειών, των ρόλων και των κοινωνικών και τεχνικών πρακτικών, τα οποία σχετίζονται με την ελαχιστοποίηση της έκθεσης των εργαζομένων, των μανάτζερ, των πελατών και του κοινού σε συνθήκες θεωρούμενες επικίνδυνες ή επιβλαβείς (κουλτούρα ασφάλειας)
Ostrom et al., 1993	Τα πιστεύω και οι συνήθειες ενός οργανισμού εκδηλώνονται σε δράσεις, πολιτικές και διαδικασίες, επηρεάζοντας τη λειτουργία και την απόδοση της ασφάλειας (κουλτούρα ασφάλειας)
Safety Research Unit, 1993	Η διατύπωση ορισμού για το κλίμα ασφάλειας είναι ένα σύνθετο εγχείρημα που ενέχει κινδύνους παραποίησης του όρου (κλίμα ασφάλειας)

Cooper & Philips, 1994	Το κλίμα ασφάλειας συνδέεται με τις κοινές αντιλήψεις και πιστεύω, τα οποία οι εργαζόμενοι τηρούν για την ασφάλεια στο χώρο εργασίας τους (κουλτούρα ασφάλειας).
Geller, 1994	Σε μια ολική κουλτούρα ασφάλειας (total safety culture), ο καθένας αισθάνεται υπεύθυνος για την ασφάλεια και την επιδιώκει σε καθημερινή βάση (κουλτούρα ασφάλειας).
Niskanen, 1994	Το κλίμα ασφάλειας αναφέρεται σε ένα σύνολο χαρακτηριστικών γνωρισμάτων, τα οποία μπορούν να γίνουν αντιληπτά για ειδικές εργασίες των οργανισμών και είναι δυνατόν να υποκινηθούν από πολιτικές και πρακτικές, που επιβάλλουν οι οργανισμοί στους εργάτες και τους επόπτες τους (κλίμα ασφάλειας).
Coyle et al., 1995	Η αντικειμενική μέτρηση των συνηθειών και αντιλήψεων με στόχο την υγεία και την ασφάλεια (κλίμα ασφάλειας).
Berends, 1996	Η συλλογική διανόηση-αντίληψη που προγραμματίζει την κατεύθυνση της ασφάλειας μιας ομάδας μελών του οργανισμού (κουλτούρα ασφάλειας).
Lee, 1996	Η κουλτούρα ασφάλειας ενός οργανισμού είναι το προϊόν ξεχωριστών και ομαδικών αξιών, συνηθειών, αντιλήψεων, ικανοτήτων και προτύπων συμπεριφοράς, που προσδιορίζουν τη δέσμευση, το στυλ και την ικανότητα- επάρκεια του μάνατζμεντ του οργανισμού σε θέματα υγείας και ασφάλειας (κουλτούρα ασφάλειας).
Cabrera et al., 1997	Οι κοινές απόψεις των μελών του οργανισμού γύρω από το περιβάλλον εργασίας τους και ιδιαίτερα γύρω από τις πολιτικές του οργανισμού για την ασφάλεια (κλίμα ασφάλειας).
Williamson et al., 1997	Το κλίμα ασφάλειας είναι μια περιεκτική έννοια, που περιγράφει την ηθική ασφάλειας σε έναν οργανισμό ή σε έναν τόπο εργασίας, η οποία (έννοια) αντανακλάται στα πιστεύω των εργαζομένων για την ασφάλεια (κλίμα ασφάλειας).

Συμπερασματικά, η κουλτούρα ασφάλειας σε έναν οργανισμό είναι μια περιεκτική έννοια, που περιγράφει την ηθική ασφάλειας σε έναν οργανισμό-επιχείρηση, άμεσα συνδεδεμένη με τα πιστεύω της διοίκησης και των εργαζομένων. Πιο απλά δηλώνει πόσο συνειδητοποιημένοι είναι η διοίκηση ενός οργανισμού και οι εργαζόμενοί του σχετικά με την επιδίωξη εργασίας με ασφάλεια, την τήρηση κάποιων καλών πρακτικών εργασίας και την προώθηση της ασφάλειας συλλογικά. Ταυτόχρονα, μια ιδανική κουλτούρα ασφάλειας είναι η «μηχανή», που οδηγεί το σύστημα στην υποστήριξη της μέγιστης δυνατής αντίστασης απέναντι στους λειτουργικούς

κινδύνους. Βασικό στοιχείο αυτής είναι η προσωπικότητα της ηγεσίας και η φύση των εμπορικών συναλλαγών της. Το ιδανικό είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί σε πραγματικές συνθήκες, είναι όμως ένας στόχος που αξίζει να επιδιωχθεί. Ο Weick (1991) περιέγραψε την ασφάλεια σαν ένα δυναμικό μη-συμβάν. Γι' αυτό πρέπει να δημιουργηθεί ένα πληροφοριακό σύστημα ασφάλειας, το οποίο να συλλέγει, να αναλύει και να μεταδίδει πληροφορίες, τόσο για τα ατυχήματα και τα παρ' ολίγον ατυχήματα, όσο για τους ελέγχους των ζωτικών σημείων του συστήματος της παραγωγικής διαδικασίας. Έτσι, αναδεικνύεται μια ενημερωνόμενη κουλτούρα (informed culture), η οποία διαχειρίζεται τους ανθρώπους, τους τεχνικούς, τους οργανωτικούς και τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν την ασφάλεια του συστήματος σαν μια οντότητα. Με μια προσεκτική αντιστοίχιση, μια ενημερωμένη κουλτούρα είναι μια κουλτούρα ασφάλειας.

3. ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Εισαγωγή στην Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια

Ο άνθρωπος από την αρχαιότητα στόχευε στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του και γι' αυτόν το λόγο προσπαθούσε να ανακαλύψει τους κινδύνους, που συνεπάγεται η εργασία του, και να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας. Ο Όμηρος αναφέρει για πρώτη φορά στην Οδύσσεια τα μέσα ατομικής προστασίας της εποχής για την προστασία των ποδιών και των χεριών των δούλων του Οδυσσέα κατά την εκτέλεση αγροτικών εργασιών. Αν ανατρέξουμε ακόμα παλαιότερα, θα ανακαλύψουμε μυθοπλασίες, όπως αυτή του Μινώταυρου στα υπόγεια του παλατιού της Κνωσού. Στα υπόγεια χυτήρια επικρατούσαν άθλιες συνθήκες εργασίας των δούλων και πέθαναν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, οπότε απαιτούνταν να στέλνονται νέοι από την Αττική με καράβια, γεγονός που ενίσχυσε τον μύθο του Μινώταυρου που κατασπάραζε ως τροφή τους απεσταλμένους (Τσαρακλής, 2002). Αργότερα, στην κλασική αρχαιότητα ο πατέρας της Ιατρικής, Ιπποκράτης, είναι ο πρώτος που αναφέρεται στον επαγγελματικό κίνδυνο και τις ασθένειες, που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον, περιγράφοντας με λεπτομέρειες την τοξική επίδραση του μόλυβδου, όπως επίσης και τα συμπτώματα της ασθένειας που χαρακτηρίζεται ως κολικός της μολυβδίασης (Τσαρακλής, 2002). Και όλα αυτά σε μια εποχή, που η εργασία αφορούσε επί το πλείστον ομάδες μη ελεύθερων ατόμων (δούλοι) και η αξία της ανθρώπινης ζωής ήταν αμελητέα.

Στα πρώτα χρόνια της Βιομηχανικής Επανάστασης στην Ευρώπη κατά το τέλος του 18^{ου} ως τα μέσα του 19^{ου} αιώνα, στα αναπτυγμένα έθνη, η ασφάλεια και η υγεία κάθε εργαζομένου εξαρτιόταν σε μεγάλο βαθμό από τον ίδιο, δηλαδή τη νοημοσύνη του, τις γνώσεις του και τις ικανότητές του. Η φιλοσοφία της εποχής θεωρούσε τα ατυχήματα, τους τραυματισμούς και τις βλάβες στην υγεία ως ένα παραπροϊόν της βιομηχανίας και την πρόληψή τους ως υποχρέωση των εργαζομένων. Η δημιουργία του εργοστασίου και η εμφάνιση της μηχανής, δημιούργησε νέους κινδύνους και τα εργατικά ατυχήματα αυξήθηκαν σημαντικά. Άσχημες συνθήκες εργασίας σε εξαντλητικά ωράρια και ρυθμοί εργασίας που καθοριζόταν από τους ρυθμούς της μηχανής και όχι του ανθρώπου. Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονταν απλά ως «χέρια» και αν πάθαιναν κάποιο ατύχημα και δεν μπορούσαν να εργαστούν πλέον, απολύονταν και αντικαθιστούνταν από άλλους εργαζόμενους που συνέρρεαν στα αστικά κέντρα για να αναζητήσουν εργασία. Είναι μάλιστα χαρακτηριστική η περιγραφή ενός περιστατικού σε μια κλωστοϋφαντουργική μονάδα της εποχής όταν σε μια κοπέλα ακρωτηριάστηκε ένα εκ των δακτύλων της από τον αυτοματοποιημένο αργαλειό της εποχής που εργαζόταν. Παρουσιάστηκε ενώπιον του προσωπάρχη, ο οποίος την απέλυσε με την αιτιολογία ότι επιβραδύνθηκε μέρος

της παραγωγής, εξαιτίας της απροσεξίας της, χωρίς ωστόσο να κάνει καμία αναφορά στο αν η κοπέλα είχε χάσει το δάκτυλό της (Aldcroft & Ville, 2005).

3.2. Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου σε ένα χώρο εργασίας

Ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα, καταβάλλει προσπάθειες σωματικές ή μυϊκές και ψυχικές-διανοητικές. Αυτές οι προσπάθειές του απειλούνται από ένα γενικότερο κίνδυνο γνωστό ως Επαγγελματικό Κίνδυνο.

Ο επαγγελματικός κίνδυνος μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα :

- 1) Την πρόωμη φθορά του εργαζόμενου
- 2) Την εμφάνιση κάποιας επαγγελματικής νόσου
- 3) Την πρόκληση κάποιου εργατικού ατυχήματος

Η διερεύνηση και κατανόηση της φύσης του επαγγελματικού κινδύνου, δηλαδή των αιτιών των εργατικών ατυχημάτων, είναι ένα θεμελιώδες βήμα για την αντιμετώπισή του. Σε επίπεδο μικρών οργανισμών, τα ατυχήματα αποδίδονται σε περιστασιακά και εξατομικευμένα αίτια. Κάποιες τέτοιες αντιλήψεις παρουσιάζονται από τον Kohler (2004) και αντικατοπτρίζουν, μέχρι και σήμερα, πολλές απόψεις:

- «Κάποιοι εργαζόμενοι είναι άτυχοι. Η ατυχία τους τραβά τα ατυχήματα». Παρότι η ατυχία αυτή δεν μπόρεσε ποτέ να τεκμηριωθεί με επιστημονικά δεδομένα, εμφανίζεται το φαινόμενο της διαφορετικής ροπής προς ατυχήματα. Γενικά, όμως, η θεωρητική προσέγγιση των τελευταίων 50 ετών έχει μεταφέρει την έμφαση από το είδος των ανθρώπων που παθαίνουν ατυχήματα προς τις καταστάσεις που οδηγούν σε ατυχήματα.
- «Η απροσεξία των εργαζομένων είναι η αιτία των ατυχημάτων». Αν η απροσεξία και το ρίσκο αποδοκιμαζόταν από την επιχείρηση, θα απέτρεπε και τους εργαζομένους (Kohler 2004). Άλλωστε, στον ευρύ εργασιακό βίο, η στιγμιαία απροσεξία είναι δεδομένη σε όλα τα άτομα, άρα δεν αποτελεί ουσιαστική αιτία (τουλάχιστον όχι περισσότερο από την τρωτότητα του ανθρώπινου σώματος).
- «Κάποιοι εργαζόμενοι είναι πιο απρόσεκτοι από άλλους». Ο Kohler (2004) εναντιώνεται στην άποψη αυτή με τον ίδιο τρόπο που εναντιώνεται και ο Dorman (2000) στην άποψη του Heinrich (1931) που παρουσιάζεται στη συνέχεια: η αιτίαση αυτή εισάγει τον θεσμό της «φυσικής επιλογής» των καταλληλότερων εργαζομένων. Όμως, σχετικές έρευνες δείχνουν ότι οι ιατρικές εξετάσεις πριν την πρόσληψη σπάνια προβλέπουν τη μελλοντική συμπεριφορά. Άλλωστε, είναι η εργασία που

πρέπει να προσαρμοστεί στον άνθρωπο και όχι το αντίθετο, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγιστοποίηση της χρήσης του συντελεστή της εργασίας στην κοινωνία.

- «Οι περισσότερες παθήσεις οφείλονται στον τρόπο ζωής». Ακόμη, όμως, και οι πιο κοινές παθήσεις (π.χ. καρκίνος) σχετίζονται άμεσα με την εργασία.
- «Όλες οι δραστηριότητες, συμπεριλαμβανόμενης και της εργασίας, εμπεριέχουν μία επικινδυνότητα. Αποδεχόμενοι την εργασία, οι εργαζόμενοι αποδέχονται και τον κίνδυνο». Η άποψη αυτή, επέβαλε το σύστημα της αμοιβής έναντι κινδύνου για ένα μεγάλο διάστημα.

Γενικότερα, οι αρχικές και απλοϊκές αυτές απόψεις ξεπεράστηκαν με την επιστημονική μελέτη των φαινομένων επικινδυνότητας στο χώρο εργασίας. Η επιστημονική μελέτη, πάντοτε ξεκινά με ένα θεμελιώδες μοντέλο (ή παράδειγμα) σύλληψης, πάνω στο οποίο χτίζεται όλη η ανάλυση. Το μοντέλο που θα επιλεγεί, δηλαδή η αντίληψη και οι βασικές παραδοχές που θα τεθούν για τον κίνδυνο και τη φύση του, είναι αυτό που θα καθορίσει την όλη πορεία της ανάλυσης και τα συμπεράσματα της.

Στη σχετική βιβλιογραφία – αρθρογραφία, παρά τις επί μέρους αναφορές, παρατηρείται σχετική έλλειψη στην εμφάνιση, ιδιαίτερα στην εξέλιξη των βασικών αρχών που τέθηκαν στο πρώτο μισό του προηγούμενου αιώνα και ουσιαστικά συνεχίζουν να κυριαρχούν μέχρι σήμερα.

Η επίδραση των θετικών επιστημών δεν πρέπει να ξενίζει, καθώς πάντοτε οι επιστήμες υπήρξαν συγκοινωνούντα δοχεία όσον αφορά την κοσμοθεωρία, όσο βέβαια επιτρέπεται από τα διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα που εξετάζουν. Ιδιαίτερα, όμως, ο επαγγελματικός κίνδυνος είναι αντικείμενο τόσο κοινωνικών επιστημών (διοίκηση, μικροοικονομία) όσο και θετικών (μηχανική) και ιατρικών (Ιατρική Εργασίας).

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου, ως δυναμική, ολοκληρωμένη ανάλυση συνθηκών εργασίας αποτελεί ένα απολύτως απαραίτητο «πληροφοριακό μέσο» στο σχεδιασμό και την οργάνωση της ουσιαστικής επέμβασης στο εργασιακό περιβάλλον, με στόχο τη διαφύλαξη και προαγωγή της υγείας των εργαζόμενων.

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου είναι το προϊόν μιας συνεχούς διαδικασίας, που εμπεριέχει το σύνολο όλων των ενεργειών πληροφόρησης, τεκμηρίωσης και καταγραφής των συνθηκών εργασίας, από τη φάση της απλής περιγραφής της παραγωγικής διαδικασίας, μέχρι τις τελικές φάσεις προσδιορισμού των βλαπτικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων και των πληροφοριών σχετικά με την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην ανθρώπινη υγεία.

Όπως, όμως, κάθε διαδικασία, έτσι και η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου χαρακτηρίζεται από το στοιχείο γνώσης. Αποτελεσματική γνώση είναι αυτή που γεννιέται από μια συλλογική διαδικασία κριτικής ανάλυσης της πραγματικότητας του εργασιακού

περιβάλλοντος και μια συγκεκριμένη ακολουθία ενεργειών, κατάλληλα προσαρμοσμένων σε κάθε εργασιακό χώρο ή/ και θέση εργασίας.

Οι βασικές ενέργειες περιλαμβάνουν:

1. Τον εντοπισμό των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων που χαρακτηρίζουν κάθε παραγωγική διαδικασία.
2. Την εξακρίβωση των δυνητικών κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από τις παραγωγικές διαδικασίες.
3. Την εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και των επιδράσεων του στην υγεία.
4. Τον προγραμματισμό και την διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης.

3.3. Πηγές Επαγγελματικού Κινδύνου

Ως πηγή επαγγελματικού κινδύνου, θεωρούμε την ιδιότητα ή την ικανότητα που υπάρχει ή μπορεί να δημιουργηθεί σε κάποιο στοιχείο, η οποία πιθανόν να προκαλέσει κάποια βλάβη.

3.3.1. Ο εντοπισμός των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια

Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι, που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες ομάδες:

1^η ομάδα:

κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι ατυχήματος, περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός ή βλάβη στους εργαζόμενους, ως συνέπεια της έκθεσης στην επικίνδυνη κατάσταση.

2η ομάδα:

κίνδυνοι για την υγεία που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια), ως συνέπεια της συμμετοχής τους σε παραγωγικές διαδικασίες που επιτρέπουν την έκθεση σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

3η ομάδα:

εγκάρσιοι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια που χαρακτηρίζονται από την αλληλοεπίδραση της σχέσης εργαζόμενου και οργάνωσης εργασίας, στην οποία είναι ενταγμένος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής

διαδικασίας, που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή του ανθρώπου στις απαιτήσεις της εργασίας.

3.4. Ερωτηματολόγιο υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων

3.4.1. Η σύνταξη ενός ερωτηματολογίου υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων

Η Γραπτή Εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου, που προβλέπεται στις διατάξεις του Π.Δ. 17/1996, πρέπει να αποτελεί ένα βασικό στοιχείο κατοχύρωσης της εργατικής άποψης και πρωτοβουλίας, διαμέσου της ενεργούς συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες προσδιορισμού των κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και σε αυτές της πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Μια από αυτές τις βασικές συνιστώσες ανάλυσης, μελέτης αλλά και ενεργούς συμμετοχής στο γενικότερο μοντέλο εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, είναι η ομάδα των εργαζομένων, το ζωντανό εκείνο κύτταρο το οποίο εκφράζει το κλίμα του οργανισμού-επιχείρησης στην πράξη, μέσω μια δικής του αυτόνομα διαμορφωμένης κουλτούρας. Σε αυτή τη φάση, ιδιαίτερη σημασία έχει η έκφραση της εργατικής άποψης μέσω ενός απλά διατυπωμένου ερωτηματολογίου, το οποίο θα αποτελέσει και το εργαλείο έκφρασης της άποψης των εργαζομένων και της κουλτούρας τους.

Ένα σωστά δομημένο ερωτηματολόγιο απαιτεί τη συμμετοχή των εργαζομένων και κατά τη φάση της σύνταξής του αλλά και κατά τη διάρκεια των μετέπειτα φάσεων, της εισαγωγής και επεξεργασίας του, για να μπορεί να λειτουργήσει όχι μόνο σαν μέσο συλλογής πληροφοριών αλλά και σαν μέσο ενεργοποίησης της εξ' αντικειμένου εργατικής δυναμικής, της τόσο αναγκαίας στη διαμόρφωση μιας συμμετοχικής διαδικασίας πρωτοβουλιών για την προαγωγή της εργασιακής υγείας.

Ένα πλήρες ερωτηματολόγιο πρέπει να εξαντλεί όλο το φάσμα των ερωτήσεων, που μπορούν να τεθούν, χωρίς να αποκαλύπτουν την ταυτότητα του εργαζόμενου που το συμπληρώνει, εκτός και εάν το επιθυμεί ο ίδιος, και δύναται να απεικονίσουν την πραγματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και τη γενικότερη κατάσταση της Ομοιογενούς Ομάδας Εργαζομένων, δια μέσου της εργατικής άποψης. Βασικά στοιχεία του ερωτηματολογίου είναι η επιλογή του εργαζόμενου να το συμπληρώσει όπως και όπου αυτός θελήσει, καθώς και το δικαίωμα του να το απορρίψει.

Σε κάθε περίπτωση η σύνταξη ενός τέτοιου ερωτηματολογίου ακολουθεί τις γενικές αρχές που διέπουν τη συγκεκριμένη μεθοδολογία (Converse, Presser, 1986). Αυτές είναι:

- Χρήση απλής κοινής γλώσσας
- Αποφυγή χρήσης ορολογιών
- Μικρές σύντομες ερωτήσεις
- Αποφυγή σύγχυσης με τη χρήση διπλής άρνησης σε ερώτηση και απαντήσεις
- Χρήση πολλαπλών επιλογών (όπου αυτό είναι δυνατόν)
- Κλιμάκωση έντασης απαντήσεων, π.χ. Καθόλου=0 μέχρι Πάρα πολύ=5 κ.ο.κ.
- Χρήση κλειστού τύπου ερωτήσεις (όπου αυτό είναι δυνατόν)

Παράλληλα, με το ερωτηματολόγιο που θα μοιραστεί στους εργαζόμενους, ο ερευνητής θα πρέπει να κάνει και ο ίδιος μια πρώτη υποκειμενική εκτίμηση των κινδύνων. Καλείται, δηλαδή, να εντοπίσει τις πηγές κινδύνου και να τις καταγράψει.

Το 1997, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας εκπόνησε μία μελέτη με τίτλο «Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου». Τη μελέτη εκπόνησε μια ομάδα εργασίας, την οποία αποτελούσαν ο κ. Σπύρος Δρίβας, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, η κ. Ζορμπά Κωνσταντίνα, Μεταλλειολόγος Μηχανικός ΕΜΠ και η κ. Κουκουλάκη Θεώνη, Εργονόμος Μηχανικός, επιστημονικά στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε..

Η υλοποίηση της μελέτης και η έκδοση χρηματοδοτήθηκαν από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βιομηχανίας (Δράση 3.3.1) του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, στα πλαίσια του έργου «Ενίσχυση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε».

Στη μελέτη, αυτή, αναδεικνύεται μια μεθοδολογία προσέγγισης και διερεύνησης του εργασιακού περιβάλλοντος, που βασίζεται κύρια στην λογική της συμμετοχικής διαδικασίας, με στόχο την ολοκληρωμένη και τεκμηριωμένη εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του εργασιακού περιβάλλοντος. Η μελέτη αποτελεί μία πρόταση του Ινστιτούτου για τη «Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου» σύμφωνα με το Π.Δ. 17/96 άρθρο 8.

Με το συγκεκριμένο άρθρο, υποχρεώνεται ο εργοδότης να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων, κατά την εργασία, κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν σε ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Το άρθρο αυτό συνοδεύτηκε από μια εγκύκλιο εφαρμογής (Εγκύκλιος 130297/15.7.96), στο παράρτημα της οποίας δίνονται οι απαραίτητες κατευθύνσεις για την εκτίμηση κινδύνων κατά την εργασία. Μεταξύ άλλων τονίζεται ότι, για τη διεξαγωγή της εκτίμησης των κινδύνων, είναι ζωτικής σημασίας να διατυπώνουν τη γνώμη τους ή/και να συμμετέχουν εκείνοι που εργάζονται στο χώρο εργασίας. Αυτό στοχεύει στο να εξασφαλίσει ότι οι πηγές κινδύνου προσδιορίζονται όχι μόνο με βάση τις γενικές γνώσεις (παραδείγματος χάριν ιδιότητες χημικών ουσιών, επικίνδυνος εξοπλισμός) αλλά και με βάση τη γνώση των συνθηκών

εργασίας και τις αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους, οι οποίες μπορεί να μην έχουν προβλεφθεί.

Με βάση λοιπόν αυτήν την εγκύκλιο και με την αμέριστη βοήθεια του Ειδικού Ιατρού Εργασίας κ. F. Benvenuti, Διευθυντή του Κέντρου Υγείας της Εργασίας του Ανώτατου Ινστιτούτου Πρόληψης και Ασφάλειας της Εργασίας της Ιταλίας, καταρτίστηκαν οι ερωτήσεις ενός ερωτηματολογίου υποκειμενικής εκτίμησης των κινδύνων των εργαζομένων.

3.4.2. Η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων

Για τη διεξαγωγή μιας έρευνας με τη διανομή ερωτηματολογίων μπορεί να χρησιμοποιηθεί κάποιος από τους παρακάτω τρόπους (Schaefer, 1998):

- Προσωπική διανομή (face-to-face method)
- Τηλεφωνική συμπλήρωση (telephone method)
- Ταχυδρομική αποστολή (traditional mail method)
- Αποστολή μέσω διαδικτύου (web survey method)
- Αποστολή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail method)

Ειδικά με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου 1) διευκολύνεται η συλλογή των ερωτηματολογίων, χωρίς την απαίτηση μετάβασης στο σημείο της έρευνας, 2) οι ερωτηθέντες έχουν τη δυνατότητα να απαντήσουν εύκολα και γρήγορα χωρίς την πίεση της παρουσίας του ερευνητή οποιαδήποτε στιγμή επιθυμούν και 3) το ερωτηματολόγιο στέλνεται σε μεγαλύτερο αριθμό ερωτηθέντων, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο το ενδεχόμενο να έχουμε μεγάλο δείγμα.

Έχει αποδειχθεί από μελέτες ότι, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αποτελεί ένα σύγχρονο και πλέον διαδραστικό εργαλείο, ενώ υπάρχουν μια σειρά από πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που το καθιστούν ταυτόχρονα πρωτοπόρο και «ελαττωματικό» εργαλείο εκπόνησης έρευνας. Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ακυρώνει τα σύνορα επικοινωνίας και το χρόνο, επιτρέποντας ερευνητές και φοιτητές να επικοινωνούν μεταξύ τους όταν και όπου τους εξυπηρετεί, χωρίς να περιορίζεται χωροχρονικά. Πέραν αυτού, οτιδήποτε αποστέλλεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μπορεί εύκολα να αποθηκευτεί σε έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, να αντιγραφεί, να επισυναφθεί σε ένα νέο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κ.ο.κ.. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί ένα ηλεκτρονικό μήνυμα να το χειριστεί κανείς εύκολα, να το δώσει την απαιτούμενη προσοχή, είτε απλά να το διαγράψει και να το πετάξει (Crystal, 2001).

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η διεξαγωγή μιας έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου μέσω του διαδικτύου ενέχει, όμως, και μία σειρά από κινδύνους, τους οποίους οφείλει ο

ερευνητής να λάβει υπόψη του. Ο Henning (2004) υποστηρίζει ότι, παρόλο που το διαδίκτυο έχει καταστεί ένα απαραίτητο εργαλείο για τη διεξαγωγή μιας έρευνας στον 21^ο αιώνα, το ίδιο το διαδίκτυο πολλές φορές ακυρώνει την αναγκαιότητα χρήσης του. Η αυθεντικότητα του ερωτηματολογίου που λαμβάνει κανείς μέσω διαδικτύου εγείρει ανησυχίες (Harper et al., 1998), ειδικά όταν ο δημιουργός του ερωτηματολογίου στοχεύει περισσότερο στο να αντλήσει πληροφορίες για να βλάψει παρά για να διενεργήσει μια έρευνα. Η απαίτηση απάντησης ενός ερωτηματολογίου, που έχει λάβει κανείς μέσω διαδικτύου, πολλές φορές εγείρει ηθικά και νομικά διλήμματα. Αυτά τα διλήμματα σχετίζονται με θέματα ασφάλειας και απορρήτου της αλληλογραφίας (Brebner et al., 2001, Dhillon & Moores, 2002, Moore, 1998, Papazafeiropoulou & Pouloudi, 2002), με θέματα προστασίας και ηλεκτρονικού εμπορίου (Higgins, 1999) και εκπαίδευσης (Beredjiklian et al., 2000, Kinnaman, 1995, Latthe et al., 2000, Ministry of Health, 2000, Champelli, 1995). Η πιθανότητα, επίσης, να διαστρεβλωθεί ο σκοπός του ερωτηματολογίου και να μη γίνει κατανοητό, έχει επιπτώσεις στη μελέτη ενός ερευνητή (Gross, 1993, Kizza, 2003, Reynolds, 2003, The British Psychological Society, 2003).

Ο ρυθμός ανταπόκρισης στην έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι ένα στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη. Οι Schaefer και Man (1998) διεξήγαν ένα πείραμα για να μπορέσουν να συμπεράνουν εάν η μορφή ενός ερωτηματολογίου επηρεάζει τη διαμόρφωση του ρυθμού ανταπόκρισης. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, ο ρυθμός ανταπόκρισης σε έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου δεν είναι ιδιαίτερα σταθερός αλλά μεταβάλλεται, καθώς επηρεάζεται από κάποιους παράγοντες όπως:

1. Η ύπαρξη συνοδευτικής επιστολής, η οποία να τονίζει τη σημαντικότητα της έρευνας και της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.
2. Η ύπαρξη συνοδευτικών μηνυμάτων, που να υπενθυμίζουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.
3. Η προσωποποίηση του ερωτηματολογίου με προσφώνηση του ονόματος του ερωτηθέντα.
4. Η ύπαρξη ερωτήσεων ευαίσθητου χαρακτήρα.

Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από το ρυθμό ανταπόκρισης που επιτυγχάνεται με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι Schaefer και Man (1998) υποστηρίζουν ότι, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο εξαιτίας όλων των πλεονεκτημάτων που παρουσιάζει αποτελεί ένα ελκυστικό μέσο για τη διεξαγωγή μιας πρώτης έρευνας, η οποία επεκτεινόμενη από τον ερευνητή και κατευθυνόμενη από τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν, μπορεί να μετατραπεί σε δεύτερη φάση σε μια έρευνα πεδίου με τη χρήση πιο ολοκληρωμένων εργαλείων. Επιπροσθέτως, το γεγονός της διεύρυνσης χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από όλο και περισσότερους ανθρώπους το καθιστά ένα πιο σύγχρονο εργαλείο επικοινωνίας, που σε πρώτη φάση δε δείχνει

να υστερεί των παραδοσιακών μεθόδων, όσον αφορά την ποιότητα και την ποσότητα των απαντήσεων που θα λάβει ένας ερευνητής.

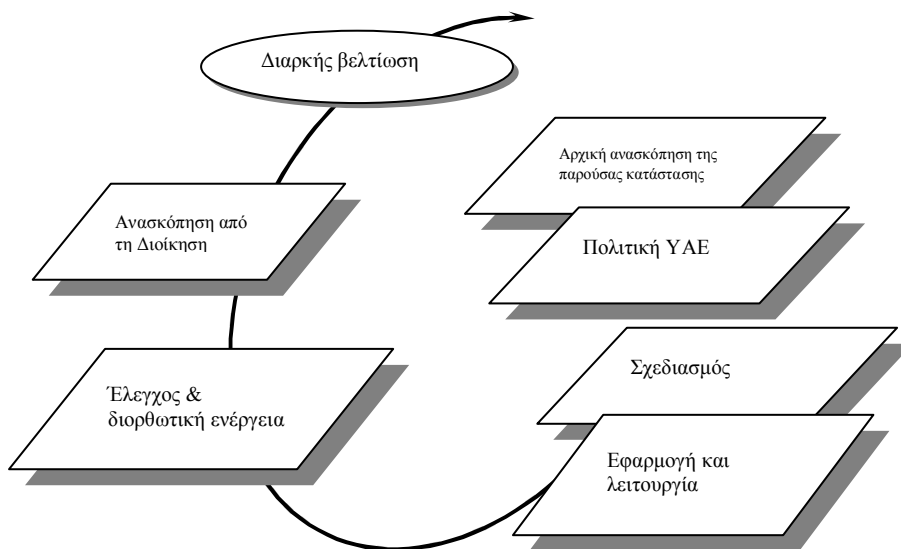
3.5. Γενικά για τα Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Η σύγχρονη προσέγγιση του θέματος, βελτιωμένη από ινστιτούτα και διεθνείς οργανισμούς ασφάλειας, είναι η φιλοσοφία διαχείρισης της ασφάλειας. Αυτό απλά σημαίνει ότι η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων ξεκινάει από την κορυφή και είναι ευθύνη της διοίκησης κάθε επιχείρησης ή οργανισμού. Η λειτουργία ενός συστήματος υγιεινής και ασφάλειας, δηλαδή η λήψη και η τήρηση ενός συνόλου μέτρων για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, είναι πλέον σε ορισμένες χώρες νομοθετική απαίτηση. Η τήρηση ενός τέτοιου συστήματος μπορεί να οδηγήσει στη μείωση του χρόνου αδράνειας της παραγωγικής διαδικασίας και στη μείωση των σχετικών αντιδικιών. Με ένα τέτοιο σύστημα, ο οργανισμός μπορεί να προστατεύσει καλύτερα το έμπυχο δυναμικό του. Η σημασία των παραπάνω ωφελειών οδηγεί ήδη πολλούς οργανισμούς στην ενσωμάτωση συστημάτων διαχείρισης της υγιεινής και της ασφάλειας. Τα συστήματα αυτά ονομάζονται Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΔΥΑΕ) (Occupational Health and Safety Management Systems- OHSMS).

Υπάρχει μια σειρά από στρατηγικά βήματα, που πρέπει να ακολουθηθούν, για την εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας (Σχήμα 1).

1. Αρχική ανασκόπηση της παρούσας κατάστασης, που επικρατεί μέσα στην επιχείρηση - οργανισμό
2. Καθορισμός-τεκμηρίωση πολιτικής της επιχείρησης- οργανισμού ΥΑΕ
3. Σχεδιασμός του Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας
 - i. Εκτίμηση επικινδυνότητας του εργασιακού χώρου
 - ii. Νομικές και άλλες απαιτήσεις
 - iii. Διοικητικές διευθετήσεις
4. Εφαρμογή και λειτουργία του Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας
 - i. Δομή του συστήματος και πρόσωπα που έχουν την ευθύνη
 - ii. Εκπαίδευση, ενημέρωση και ανάπτυξη ικανοτήτων έμπυχου δυναμικού της επιχείρησης - οργανισμού
 - iii. Επικοινωνία με το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης - οργανισμού
 - iv. Τεκμηρίωση συστήματος διαχείρισης της ΥΑΕ

- v. Έλεγχος εγγράφων
 - vi. Λειτουργικός έλεγχος
 - vii. Ετοιμότητα και ανταπόκριση σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης
5. Έλεγχος και διορθωτικές ενέργειες
 - i. Επιτήρηση και μετρήσεις
 - ii. Διορθωτικές ενέργειες
 - iii. Καταχωρήσεις σε αρχεία
 - iv. Επιθεώρηση
 6. Λήψη πιστοποίησης
 7. Ανασκόπηση από τη διοίκηση



Σχήμα 1: Στοιχεία επιτυχούς διαχείρισης ΥΑΕ βασισμένο στο πρότυπο προσέγγισης ΕΛΟΤ 1801

Η ενσωμάτωση ενός Συστήματος Διαχείρισης της ΥΑΕ θα πρέπει πρωτίστως να μπορέσει να φέρει σε μια αρμονική συνεργασία όλα τα επιμέρους τμήματα του οργανισμού. Οι οργανισμοί μπορεί να διαφέρουν σ' ότι αφορά στην πολυπλοκότητά τους και στους όρους που χρησιμοποιούν για να περιγράψουν διαφορετικές δραστηριότητες, οι οποίες θα παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στο σύστημα διαχείρισης. Θα πρέπει, δηλαδή, να ληφθούν υπόψη όλες οι επιμέρους διαφορές σε θέματα, όπως είναι η εργασία που πραγματοποιείται, η τεχνολογία που χρησιμοποιείται, οι επικίνδυνες καταστάσεις που συναντώνται, η ικανότητα του προσωπικού, οι

διαθέσιμοι πόροι, οι συμπεριφορές ως προς την επικινδυνότητα και οι προηγούμενες εμπειρίες σε θέματα ΥΑΕ. Η εξάλειψη των διαφορών αυτών είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς έτσι:

- Καλύπτονται οι κοινές ανάγκες της ΥΑΕ.
- Αποφεύγονται ενέργειες εις διπλούν και σπατάλη πόρων.
- Αποφεύγονται τεχνητά εμπόδια και περιττές διαμάχες.

Εάν, λοιπόν, ο οργανισμός ακολουθήσει τα προηγούμενα στάδια και εφόσον έχει βρει εκ των προτέρων κάποιο Οργανισμό Πιστοποίησης, δηλαδή έναν ανεξάρτητο φορέα με διαπιστευμένη ικανότητα πιστοποίησης τέτοιων συστημάτων, μπορεί να καταθέσει την αίτησή του και να πιστοποιηθεί για την εφαρμογή του ΣΔΥΑΕ.

3.6. Η εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

3.6.1. Στόχοι εφαρμογής ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Το Σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΔΥΑΕ) ενός οργανισμού μπορεί να νοηθεί ως ένα μέρος της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων, ως ένα μέσο προστασίας του οργανισμού και ως μια τακτική για την συστηματική ικανοποίηση των σχετικών νομοθετικών απαιτήσεων αλλά και την οικονομική πρόοδο του οργανισμού. Είναι βέβαιο ότι δεν μπορούν να αποφευχθούν πλήρως όλα τα ατυχήματα σε καμιά δραστηριότητα του ανθρώπου, αφού ο ίδιος δεν είναι σε θέση να γνωρίζει με ακρίβεια τους μηχανισμούς της φύσης, που καθορίζουν την έκβασή τους. Οι συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών σε έναν ανθρωποκεντρικό πολιτισμό, αφορούν κυρίως αυτή καθ' αυτή την ανεκτίμητη ανθρώπινη ζωή και υγεία, καθώς και άλλες ιδιαίτερα σημαντικές ανθρώπινες πλευρές (ψυχική οδύνη, εξαθλίωση) του παθόντα και των οικείων του. Η οικονομική προσέγγιση συχνά ξενίζει, όταν εξετάζεται ένα θέμα με τέτοιο ανθρώπινο κόστος, καθώς τον πρώτο λόγο έχουν οι ανθρώπινες διαστάσεις. Θα ήταν, όμως, εθελουφλία να αγνοηθεί η οικονομική διάσταση ενός τόσο συχνού και συστηματικού φαινομένου, όταν αυτή διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην εξέλιξή του. Αντίθετα, η διερεύνηση και ανάλυση της οικονομικής διάστασης μπορεί να δώσει μια πληρέστερη εικόνα και να προσφέρει πολύ σημαντικά συμπεράσματα.

Ο Dorman (2000), στη μελέτη του για τα οικονομικά της υγείας και ασφάλειας της εργασίας, εντοπίζει τη συνεισφορά της οικονομικής ανάλυσης στην αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών στις ακόλουθες τρεις παραμέτρους:

- Κοινωνική κινητοποίηση και κίνητρα. Η διατύπωση από τα άτομα, τις επιχειρήσεις και τις κυβερνήσεις του σημαντικού οικονομικού μεγέθους των συνεπειών των ατυχημάτων και ασθενειών στην εργασία μπορεί να βοηθήσει στην κινητοποίηση και άμεση λήψη μέτρων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.
- Κατανόηση των μηχανισμών. Η κατανόηση των μηχανισμών, η οποία μπορεί να προέλθει από την οικονομική ανάλυση (π.χ. περιοχές ή κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που παρουσιάζουν διαφοροποίηση, επίδραση του ασφαλιστικού συστήματος, επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη) μπορεί να βοηθήσει στην καλύτερη αντίληψη και διαχείριση του προβλήματος.
- Ανάδειξη της πραγματικής οικονομικής εικόνας. Όσο σημαντικός και αν είναι ο ανθρώπινος παράγοντας, δεν είναι ο μόνος. Στην καθημερινότητα, η Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας βρίσκεται σε μια διαπραγμάτευση με τα υπόλοιπα θέματα, που απασχολούν την επιχείρηση. Η μη μέτρηση των μεγεθών, που θα επέτρεπε τη σωστή διεξαγωγή της διαπραγμάτευσης αυτής, δεν ακυρώνει την ύπαρξή της.

Αντίστοιχα, η διαχείριση του κινδύνου και κατ' επέκταση η διαχείριση της υγείας και ασφάλειας της εργασίας, που συνδέεται άμεσα με το ερώτημα εάν η υιοθέτηση συστημάτων διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας στην εργασία μπορεί να καταλήξει σε έναν συνδυασμό οικονομικών και άλλων οφελών, είναι δυνατόν να αναζητηθεί. Οι καλές επιδόσεις σε θέματα καλής υγείας και ασφάλειας δεν είναι ένα τυχαίο περιστατικό και σίγουρα η διοίκηση κάθε οργανισμού γνωρίζει ότι η ανάπτυξη και η λειτουργία ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία επιφέρει σημαντικά οφέλη για τον οργανισμό όπως:

- Μείωση των κινδύνων που απειλούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα σε μια ευρωπαϊκή αγορά, η οποία δείχνει μια συνεχώς αυξανόμενη τάση επικρότησης τέτοιων διαχειριστικών μέσων.
- Υποστήριξη για τη συστηματική συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας.
- Βελτίωση της συνολικής επίδοσης του οργανισμού με ταυτόχρονη βελτίωση της δημόσιας εικόνας του μέσω της απόδειξης ότι προσέχει και σέβεται τον άνθρωπο, ιδιαίτερα το δικό του ανθρώπινο δυναμικό.

3.6.2. Οφέλη από την εφαρμογή ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Τα οφέλη της πρόληψης και εφαρμογής Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι κατά πρώτο λόγο ανθρωπιστικά και κοινωνικά. Τα μέτρα πρόληψης δεν λαμβάνονται για επίτευξη οικονομικών στόχων, αλλά θεωρούνται προαπαιτούμενα για κάθε υγιή επιχείρηση. Η προστασία της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων είναι πρωτίστως ζήτημα πολιτισμού και υγιούς ανάπτυξης της κοινωνίας. Σε κάθε περίπτωση όμως, υπάρχει και η ανάλυση κόστους, η οποία ουσιαστικά ενδιαφέρει την επιχείρηση. Η διοίκηση της επιχείρησης καταφεύγει στην ερώτηση: Τι μου κοστίζει η έλλειψη ασφάλειας και υγιεινής ή τι έχω να κερδίσω από την εφαρμογή ενός ΣΔΥΑΕ;

Τα οικονομικά οφέλη της πρόληψης και εφαρμογής ενός ΣΔΥΑΕ μπορούν να διακριθούν στις ακόλουθες κατηγορίες:

1. Αποφυγή του κόστους εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών:

Το άμεσο κόστος ενός ατυχήματος ή πιο απλά το προφανές κόστος από ένα εργατικό ατύχημα ή μια επαγγελματική ασθένεια, περιλαμβάνει (Dorman, 2000):

- Έξοδα και δαπάνες Α' βοθητών. Αφορά στο κόστος των υλικών, του προσωπικού που θα παράσχει τις Α' βοήθειες και στο κόστος της μεταφοράς του εργαζόμενου. Επειδή αυτά δεν καταβάλλονται τη στιγμή του ατυχήματος, πρέπει να υπολογιστεί το κόστος του προσωπικού που ασχολείται με τις Α' βοήθειες (ιατροί, νοσηλεύτές, μεταφορείς) αλλά και των υποδομών (οχήματα, εξοπλισμός, αναλώσιμα).
- Νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Περιλαμβάνεται το κόστος του ιατρονοσηλευτικού προσωπικού, των φαρμάκων, εξοπλισμού και λοιπών υλικών (αναλώσιμα, νάρθηκες, κ.λπ.), της παραμονής σε νοσηλευτικό ίδρυμα, κλπ. Το κόστος αυτό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπολογιστεί και μπορεί να φτάσει σε πολύ υψηλά ποσά.
- Επιδότησεις και αποζημιώσεις.
- Συντάξεις. Αφορά σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν μπορεί να επανέλθει στην εργασία μετά το ατύχημα.
- Χρόνο αδυναμίας για εργασία. Αφορά περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος επανέρχεται μετά από το ατύχημα και σχετικά σύντομα στην εργασία και περιλαμβάνει τόσο το κόστος αμοιβών του εργαζόμενου όσο και το κόστος από την απουσία του καθώς δεν αντικαθίσταται (τουλάχιστον μόνιμα).
- Κόστος αποκατάστασης – επανένταξης. Περιλαμβάνει τα έξοδα για δαπάνες όπως φυσιοθεραπείες, παραμονή σε ίδρυμα αποκατάστασης, ψυχολογική υποστήριξη ή

και εξοπλισμός και αφορά την αποκατάσταση του εργαζόμενου (είτε πρόκειται να επανέλθει είτε όχι) και την επανένταξη του (αν επανέλθει).

- Άλλα άμεσα κόστη ανάλογα με την περίπτωση.

Πέραν του άμεσου και ορατού κόστους, υπεισέρχεται και το έμμεσο κόστος που συνήθως αφορά σε (Dorman, 2000):

- Χαμένες εργατοώρες άλλων εργαζομένων ή/και οικείων που θα περιθάλψουν τον παθόντα, τόσο κατά την ημέρα του ατυχήματος όσο και αργότερα.
- Χρόνο απασχόλησης για τη διερεύνηση των αιτιών, που θα γίνει από τον Τεχνικό Ασφάλειας και το Γιατρό Εργασίας ή και την Επιθεώρηση Εργασίας (περιλαμβάνεται, επίσης, και η στάση των εργασιών κατά τη διάρκεια της αυτοψίας, η οποία μπορεί να διαρκέσει και ημέρες).
- Κόστος αντικατάστασης του θύματος από άλλο εργαζόμενο, το οποίο περιλαμβάνει τόσο το κόστος πρόσληψης, εκπαίδευσης, ενημέρωσης και κατάρτισης, όσο και τη μειωμένη αποδοτικότητα μέχρι να αποκτήσει τις δυνατότητες του αντικαθιστούμενου.
- Κακό ψυχολογικό κλίμα στον εργασιακό χώρο, με πτώση του ηθικού και ιδιαίτερη προσεκτικότητα των εργαζομένων, που μειώνουν την αποδοτικότητα.
- Ψυχολογικά προβλήματα του θύματος μετά την επάνοδο του στην εργασία, γεγονός που μειώνει την αποδοτικότητα του στην εργασία αλλά έχει και επιπλοκές στη συμπεριφορά του, που μπορούν να δημιουργήσουν προβλήματα σε όλη την παραγωγική διαδικασία.
- Καταστροφές ή φθορές σε υλικά, εξοπλισμό και εγκαταστάσεις, που ανάλογα με το ατύχημα μπορεί να είναι και πολύ μεγάλες.
- Μείωση της ποιότητας του προϊόντος την περίοδο του ατυχήματος. Τόσο οι πιθανές φθορές σε εξοπλισμό, όσο και το ψυχολογικό σοκ των εργαζομένων και η γενικότερη αναστάτωση και ο αποσυντονισμός της παραγωγικής διαδικασίας μειώνουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα στην εργασία, ενώ αυξάνεται η πιθανότητα λάθους.
- Κακή εικόνα της επιχείρησης, με απρόβλεπτα αποτελέσματα τόσο στη δημόσια εικόνα και τις πωλήσεις της όσο και στις συνεργασίες και υποθέσεις της με άλλους ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς.
- Ποινές με πρόστιμα ή κλείσιμο των εργασιών (που εμπεριέχει το κόστος από τη διακοπή της παραγωγής, κόστος από ασυνέπεια σε συμφωνίες και κόστος για την επανέναρξη των εργασιών).
- Άλλα έμμεσα κόστη ανάλογα με την περίπτωση.

2. Αυξημένη αποδοτικότητα των εργαζομένων

Η δεύτερη κατηγορία οικονομικών οφελών αφορά σε αυτά που προκύπτουν από την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, η οποία προέρχεται από τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, από τη βελτίωση σε γενικότερες παραμέτρους λειτουργίας ως αποτέλεσμα παρεμβάσεων για την πρόληψη της ΥΑΕ, από το αίσθημα ασφάλειας που δημιουργείται στον εργαζόμενο επιτρέποντάς του να ασχοληθεί απρόσκοπτα με την εργασία του και από την επιτάχυνση του ρυθμού εκτέλεσης κάποιων εργασιών με την εξάλειψη κινδύνων, που τις επιβραδύνουν (Costa, 1996).

3. Καλύτερη εικόνα της επιχείρησης

Η τρίτη κατηγορία οφελών αφορά στη βελτίωση της εικόνας της επιχείρησης, η οποία συνίσταται στη βελτίωση της εικόνας των εγκαταστάσεων απέναντι στους επισκέπτες (πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες, κλπ.), στη βελτίωση της φήμης της επιχείρησης όταν παρουσιάζει χαμηλό βαθμό ατυχημάτων και στην αναγνώριση, ειδικά μέσω διακρίσεων ή πιστοποιημένου Συστήματος Διαχείρισης της ΥΑΕ, που βελτιώνει τις προοπτικές συνεργασιών ειδικά στις ανεπτυγμένες αγορές. Ο Αμερικάνικος Σύνδεσμος Τεχνικών Ασφάλειας (ASSE, 2002) υποστηρίζει πέρα των παραπάνω ότι, μια επιχείρηση με άσχημη φήμη για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο εσωτερικό της θα δυσκολευτεί να βρει εργαζόμενους ή θα πρέπει να καταβάλλει μεγαλύτερες αμοιβές για να τους προσελκύσει. Την άποψη αυτή ενισχύει και ο Kohler (2002) με την Επιστήμη των Συστημάτων. Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι ένα σύστημα υπό την έννοια της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι ένας συνδυασμός ενεργειών, διαδικασιών, τεχνολογίας, υλικών, εργαλείων, εξοπλισμού κλπ., που προκύπτει από διοικητικές αποφάσεις για τις παραγωγικές διαδικασίες και την οργάνωση της εργασίας. Την άποψη αυτή αντιπαρέρχεται ο Berreby (1996), που βασισμένος στη θεωρία του Χάους και συγκεκριμένα στις απρόσμενες συμπεριφορές και το φαινόμενο της πεταλούδας, υποστηρίζει ότι δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί ή να περιοριστεί με βεβαιότητα ο κίνδυνος σε καμιά επιχείρηση. Ο Andreoni (1986) συνοψίζει τις απόψεις αυτές αναφέροντας ότι, ο σχεδιασμός της επιχείρησης στοχεύει στην ολιστική βελτιστοποίηση των λειτουργιών της επιχείρησης συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας.

Τα κίνητρα για την εφαρμογή ενός ΣΔΥΑΕ σε ένα ακαδημαϊκό ίδρυμα δεν θα μπορούσαν να περιοριστούν σε μια στείρα ανάλυση ωφέλειας-κόστους, όπως θα ενδιέφερε μια επιχείρηση, γιατί αυτό που ενδιαφέρει ένα πανεπιστήμιο είναι πρωτίστως οι πολιτικοί, ηθικοί και κοινωνικοί στόχοι που μπορούν να επιτευχθούν και διέπουν τη λειτουργία ενός πανεπιστημίου. Τα πανεπιστήμια παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην προαγωγή των αρχών της εργασίας με ασφάλεια στην κοινωνία αλλά φέρουν και μια σειρά ευθυνών συμπεριλαμβανομένης και της μεταλαμπάδευσης μιας υγιούς νοοτροπίας στον ακαδημαϊκό πολίτη, αυτής της εργασίας με

ασφάλεια. Η υιοθέτηση πρωτοβουλιών, όπως η εφαρμογή ενός ΣΔΥΑΕ, μπορεί να προσθέσει στο Πανεπιστήμιο μία ακόμα δυνατότητα. Παύει το Πανεπιστήμιο να είναι απλά ένα ίδρυμα παροχής γνώσεων και εξειδίκευσης αλλά ουσιαστικά είναι ένας φορέας διαμόρφωσης μιας γενικότερης παιδείας, μιας κουλτούρας ασφάλειας.

4. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ – ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

4.1. Σημαντικότητα του ρόλου των Πανεπιστημίων

Τα πανεπιστήμια αποτελούν ένα ζωτικό κύτταρο προώθησης της κοινωνικής ανάπτυξης και εξαιτίας αυτού φέρουν ιδιαίτερη κοινωνική ευθύνη, κυρίως με το σεβασμό στην ανθρώπινη υπόσταση και στο αναφαίρετο δικαίωμα των ανθρώπων να εργάζονται με ασφάλεια, χωρίς να επιβαρύνεται η υγεία τους ή να εκτίθενται σε μια σειρά βλαπτικών παραγόντων.

Σε νομοθετικό επίπεδο η Ευρωπαϊκή Ένωση θεσμοθέτησε έγκαιρα την παροχή εκπαίδευσης σε εργαζόμενους όλων των επιχειρήσεων ως υποχρέωση του εργοδότη με την αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 12 της οδηγίας –πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία». Το γεγονός αυτό έδωσε το ερέθισμα να γίνουν μια σειρά δράσεων, που είχαν ως στόχο την ανταλλαγή εμπειριών, τη δημιουργία δικτύων συνεργασίας μεταξύ των εμπειρογνομόνων και την αναζήτηση των βέλτιστων μεθόδων για την ένταξη της υγείας και της ασφάλειας στην εκπαίδευση. Τον Μάρτιο του 2000 στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα τέθηκε, μεταξύ άλλων, και ένας στρατηγικός στόχος για τη δεκαετία 2000-2010 : «να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Με αφετηρία τους στόχους, που τέθηκαν στη Λισσαβόνα, αναπτύχθηκε η κοινωνική πολιτική για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, η οποία βασίζεται στην προώθηση της πρόληψης, που μπορεί να επιτευχθεί μέσω της διασύνδεσης όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Διατυπώθηκε η ανάγκη δημιουργίας ενός ελεγχόμενου περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο προϋποθέτει τη βελτίωση της αναγνώρισης των κινδύνων για όλους τους εμπλεκόμενους μέσω της αγωγής, της ευαισθητοποίησης και της πρόβλεψης.

Στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία του 2005 για την αναζωογόνηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας αναγνωρίζεται ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση σχετικά με την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, πριν από την έναρξη του εργασιακού βίου, είναι απαραίτητο κεφάλαιο της προετοιμασίας των νέων για την εργασία, ενώ παράλληλα η Ασφάλεια και η Υγεία στην Εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνεται στην ατζέντα της διά βίου μάθησης. Όλα τα παραπάνω συνοψίζονται στην ευρύτερη έννοια της κουλτούρας πρόληψης, η οποία τοποθετήθηκε στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής και θεωρείται ζωτικό στοιχείο για την επίτευξη της ποιότητας στην εργασία. Οι φορείς εκπαίδευσης θα παίζουν πρωταρχικό ρόλο σε αυτή την

ευρωπαϊκή στρατηγική με δύο τρόπους: 1) ενσωματώνοντας θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας ως εκπαιδευτικά αντικείμενα και 2) υιοθετώντας και εφαρμόζοντας οι ίδιοι οι φορείς διαχειριστικά εργαλεία για την υγεία και την ασφάλεια προωθώντας μια κουλτούρα ασφάλειας, αφενός στους εργαζόμενους τους και αφετέρου στους φοιτητές και αυριανούς εργαζόμενους, κατασταλάζοντας μέσα τους την κουλτούρα σεβασμού της ανθρώπινης ζωής στην εργασία. Εδώ είναι και το σημείο στο οποίο καλούνται τα Ακαδημαϊκά Ιδρύματα να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο.

4.2. Ενδεικτικά παραδείγματα Πανεπιστημίων του εξωτερικού με επιτυχημένη εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και ενέργειες προώθησης κουλτούρας ασφάλειας

4.2.1. Το παράδειγμα του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης

Στο Ηνωμένο Βασίλειο από το 1974 έχει ρυθμιστεί νομοθετικά η «Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας», με τη Γενική Διεύθυνση Υγιεινής και Ασφάλειας να επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να προασπίζουν, εφόσον αυτό είναι πρακτικά εφικτό, την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων τους, εφαρμόζοντας ασφαλείς πρακτικές εργασίας και ενσωματώνοντας μέσα στην οργάνωση της εργασίας μεθόδους πληροφόρησης, εκπαίδευσης και ελέγχου (Health and Safety Executive, 2006). Τα πανεπιστήμια δεσμεύονταν από την ίδια νομοθετική ρύθμιση να προασπίζουν και αυτά με τη σειρά τους την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων τους και όχι μόνο αυτών, αλλά όλων όσων εμπλέκονταν με διάφορους τρόπους με τις πανεπιστημιακές διαδικασίες.

Ένα πανεπιστήμιο που από την πρώτη στιγμή εφάρμοσε ένα σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας είναι το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης¹. Το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης είναι το παλαιότερο πανεπιστημιακό ίδρυμα στον αγγλόφωνο κόσμο και έχει μια παρουσία συνεχόμενη από το 1096 μέχρι σήμερα, με έναν ετήσιο αριθμό φοιτητών που αγγίζει τις 20.000. Το προσωπικό του πανεπιστημίου, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του 2003, είναι περίπου 7.500 άτομα. Ο όγκος των εργαζομένων, σε συνδυασμό με τις κτιριακές επεκτάσεις του Πανεπιστημίου για τη δημιουργία νέων εργαστηρίων, οδήγησε στην ίδρυση του Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας, που υπάγεται απευθείας στην Διοίκηση του Πανεπιστημίου.

¹ Οι πληροφορίες έχουν αντληθεί από την ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης: <http://www.ox.ac.uk>

Το Γραφείο αυτό δίνει μια σειρά από συμβουλές σε όλα τα τμήματα και υπηρεσίες του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης σχετικά με κάθε θέμα που αφορά στην Υγεία και Ασφάλεια. Το ίδιο γραφείο, επίσης, είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή μιας σειράς προγραμμάτων προαγωγής της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, όπως παραδείγματος χάριν οδηγίες πυροπροστασίας, εφαρμογή συστημάτων πυρόσβεσης, συμπεριλαμβανομένων και υπηρεσιών προς τα εργαστήρια του Πανεπιστημίου, τα οποία διαχειρίζονται επικίνδυνους βιολογικούς παράγοντες. Επιπροσθέτως, το γραφείο διαχειρίζεται και κάποια κονδύλια για την εφαρμογή κάποιων διαχειριστικών προγραμμάτων, όπως ολοκληρωμένη εναπόθεση απορριμμάτων και αποβλήτων, εγκατάσταση σήμανσης υγιεινής και ασφάλειας, δημιουργία μιας ολοκληρωμένης βιβλιοθήκης με υλικό, που αφορά την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, και διαχείριση εκτάκτων καταστάσεων.

Μέσα στις ενέργειες που προέβη το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης ήταν να ιδρύσει, πέρα από το Γραφείο, την Επιτροπή Διοίκησης περί Υγιεινής και Ασφάλειας ως παρακλάδι του Διοικητικού Συμβουλίου, που θα είχε την ευθύνη να διαχειρίζεται την πολιτική που χαράζει η Διοίκηση για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια, εναρμονιζόμενη πάντα με τις νομοθετικές απαιτήσεις και την Επιτροπή Συμβουλών περί Υγιεινής και Ασφάλειας, στην οποία συμμετέχουν πέρα από ακαδημαϊκούς και αντιπρόσωποι από αναγνωρισμένες εμπορικές ενώσεις. Η επιτροπή Συμβουλών υποδεικνύει στην Επιτροπή Διοίκησης όλα τα νέα μέτρα και ενέργειες που πρέπει να ληφθούν για τον εμπλουτισμό της πολιτικής του πανεπιστημίου.

Όλες αυτές οι προπαρασκευαστικές ενέργειες, στις οποίες προέβη το πανεπιστήμιο, οδήγησαν την επόμενη χρονιά (1975) στη δημοσίευση της «Πολιτικής περί Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης». Η πολιτική αυτή διακήρυξη αποτελείται από τρία μέρη:

- τη γενική διακήρυξη για την Πολιτική του Πανεπιστημίου,
- την αναλυτική διακήρυξη για την υγιεινή και ασφάλεια σε συγκεκριμένα θέματα. Αυτά έγιναν ευρέως γνωστά στην ακαδημαϊκή κοινότητα ως Οδηγίες Ασφάλειας και Υγείας, και
- την αναλυτική διακήρυξη για την υγιεινή και ασφάλεια κάθε πανεπιστημιακού τμήματος.

Η διακήρυξη αυτή δεν έχει καθαρά δεσμευτικό χαρακτήρα, αλλά θα πρέπει να αντανakλά ταυτόχρονα τη διαχειριστική και συμβουλευτική εικόνα κάθε τμήματος. Το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης έκανε μεγάλα βήματα προόδου στην προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των υπαλλήλων της. Εκείνο που είναι σημαντικό και αξίζει να σημειωθεί είναι ότι, μέσα από τις ενέργειές του το Γραφείο Ασφάλειας επικεντρώνει τις προσπάθειές του στην ευαισθητοποίηση όλης της ακαδημαϊκής κοινότητας στα θέματα αυτά και κύρια στην προώθηση μια ευρείας

κουλτούρας ασφάλειας, εγείροντας το συναίσθημα της υπευθυνότητας με το σύνθημα «Προσέχω την ασφάλειά μου και την ασφάλεια των γύρω μου».

Αντίστοιχες ενέργειες παρατηρούνται και από άλλα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου όπως το Πανεπιστήμιο του Aberdeen, το Πανεπιστήμιο του Brighton και το Πανεπιστήμιο του Sheffield. Σε κάθε περίπτωση, με μια περιήγηση στις ιστοσελίδες των πανεπιστημίων αυτών ξεδιπλώνει κανείς το βαθμό σημαντικότητας της εφαρμογής διαχειριστικών εργαλείων σε ένα ακαδημαϊκό ίδρυμα και το πόσο σημαντικό είναι να προάγει κανείς, πέρα από μια επιστημονική γνώση, μια κουλτούρα ασφάλειας.

4.2.2. Το παράδειγμα του Πανεπιστημίου του Χάρβαρντ

Το τέλος της δεκαετίας του '60 βρίσκει την Αμερική σε μια περίοδο αναταραχών. Το έθνος αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα τόσο στο εσωτερικό του, όσο και σε θέματα εξωτερικής πολιτικής. Κοινωνικά δικαιώματα, τα δικαιώματα των γυναικών, το Βιετνάμ και το Περιβάλλον, όλα αναζητούν την πρέπουσα προσοχή από την Αμερικανική Κυβέρνηση.

Την ίδια περίοδο, οι επαγγελματικές ασθένειες αυξάνονταν και σε αριθμό και σε σοβαρότητα. Οι τραυματισμοί, που οδηγούσαν σε μόνιμη αναπηρία, αυξήθηκαν κατά 20% μέσα σε μια δεκαετία και 14.000 εργάτες πέθαιναν κάθε χρόνο. Η πίεση, που ασκούσαν στο εσωτερικό των Πολιτειών για καθιέρωση μιας εθνικής νομοθεσίας για την Υγιεινή και Ασφάλεια, κλιμακώνονταν, όταν ακόμα και οι ίδιοι οι Γερουσιαστές στις συνεντεύξεις τους δήλωναν πως η κατάσταση απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και λήψη άμεσων μέτρων από τον τότε Πρόεδρο της Αμερικής Νίξον. Οι στατιστικές ερχόντουσαν να δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο την κατάσταση. Μέσα σε 25 χρόνια πάνω από 400.000 Αμερικανοί είχαν σκοτωθεί κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και κοντά στα 50.000.000 ήταν αυτοί που είχαν υποστεί μόνιμη αναπηρία.

Κάτω από αυτές τις πιέσεις, στις 29 Δεκεμβρίου 1970, ο Πρόεδρος της Αμερικής Ρίτσαρντ Νίξον υπέγραψε το Σχέδιο περί Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, γνωστό επίσης και ως Σχέδιο William-Steiger προς τιμή των δύο αυτών Γερουσιαστών που πίεσαν για την υπογραφή του.²

Με το Σχέδιο ιδρύονταν τρεις Υπηρεσίες:

- Η Διεύθυνση Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Occupational Safety and Health Administration-OSHA), υπό τη σκέπη του Υπουργείου Εργασίας με σκοπό

² Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από τον ιστότοπο της Διεύθυνσης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας <http://www.osha.gov>

την προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας και τη νομοθετική ρύθμιση θεμάτων που την αφορούν.

- Το Εθνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας (National Institute for Occupational Health and Safety-NIOSH), επιφορτισμένο με την έρευνα πάνω σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας και
- Η Ελεγκτική Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Occupational Health and Safety Review Commission-OSHRC) μια ανεξάρτητη αρχή με σκοπό τον έλεγχο εφαρμογής των νομοθετημάτων από τους εργοδότες.

Το αξιοσημείωτο ήταν ότι μέσα σε μια δεκαετία από την ίδρυση των παραπάνω Υπηρεσιών είχε ήδη γίνει μια πρώτη επισκόπηση του 95% των βιομηχανιών της Αμερικής από άποψη Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και άρχισαν να επεκτείνονται οι ενέργειες και σε επίπεδο εκπαίδευσης εργοδοτών και εργαζομένων.

Ένα από τα Πανεπιστήμια της Αμερικής με παγκόσμια εμβέλεια, το Harvard University, είχε ήδη συστήσει από το 1958 ένα Γραφείο για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια και το Περιβάλλον, ανταποκρινόμενο στις ανησυχίες των φοιτητών του και των εργαζομένων του.³

Το Πανεπιστήμιο του Harvard έχει αποδείξει, στην πορεία των 350 ετών από την ίδρυσή του, ότι προσπαθεί να εφαρμόσει μια σειρά ενεργειών, με σκοπό την προστασία του περιβάλλοντος. Για το λόγο αυτό, ανέπτυξε έναν εσωτερικό κανονισμό, προωθώντας ένα μοντέλο υψηλής ποιότητας για το περιβάλλον και την ασφάλεια της εργασίας. Στον κανονισμό αυτό αναπτύχθηκαν οι παρακάτω αρχές, οι οποίες αφορούν, πέρα του προσωπικού του Πανεπιστημίου και τους φοιτητές που σπουδάζουν εκεί:

- Εναρμόνιση με όλα τα νομοθετικά διατάγματα και κανονισμούς, που αφορούν στην προστασία του περιβάλλοντος και την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας.
- Ελαχιστοποίηση των αποβλήτων, που παράγει το Πανεπιστήμιο, με την εναλλακτική διαχείριση των πηγών ενέργειας.
- Εμπύχωση του προσωπικού για την ανάπτυξη μιας υπεύθυνης στάσης και μιας υγιούς κουλτούρας σε θέματα προστασίας περιβάλλοντος και ασφάλειας.
- Ελαχιστοποίηση των ενδεχόμενων κινδύνων, που απειλούν φοιτητές και προσωπικό του Πανεπιστημίου.
- Συμμετοχή στην ανάπτυξη της νομοθεσίας για το περιβάλλον και την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια.

³ Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα του Harvard University <http://www.harvard.edu> και <http://www.uos.harvard.edu/ehs/ehs.html>

- Επιβράβευση όλων όσων εργάζονται ή σπουδάζουν στο Πανεπιστήμιο και λειτουργούν ή παίρνουν πρωτοβουλίες, που στοχεύουν στη βελτίωση του φυσικού και εργασιακού περιβάλλοντος.

Για να μπορέσουν όλα τα παραπάνω να λειτουργήσουν, το Harvard University ίδρυσε Υπηρεσίες, που υπάγονται απευθείας στη διοίκηση του Πανεπιστημίου. Πιο συγκεκριμένα:

Ίδρυσε την Επιτροπή για την προώθηση της πολιτικής του Πανεπιστημίου για την Προστασία του Περιβάλλοντος, την Υγεία και την Ασφάλεια (University Environmental Health and Safety Policy Committee), η οποία είναι υπεύθυνη για τις ενέργειες του Πανεπιστημίου στα θέματα Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας. Η επιτροπή αυτή οφείλει ετησίως να υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο μια έκθεση, που θα συνοψίζει τις ενέργειες του πανεπιστημίου και τα αποτελέσματά τους.

Ίδρυσε την Επιτροπή Λειτουργιών για την Προστασία του Περιβάλλοντος, την Υγεία και την Ασφάλεια (Environmental Health and Safety Operations Committee), η οποία αποτελεί και το εκτελεστικό όργανο των αποφάσεων της προηγούμενα αναφερθείσας επιτροπής. Η επιτροπή αυτή, επίσης, οφείλει να αξιολογεί τις ενέργειες του Πανεπιστημίου και στη συνέχεια να αναφέρει τα πορίσματά της στη Επιτροπή Προώθησης της Πολιτικής.

Ίδρυσε το Τμήμα για το Περιβάλλον, την Υγεία και την Ασφάλεια (Department of Environmental Health and Safety), που προσφέρει τεχνικές, νομοθετικές και άλλες υπηρεσίες στο Πανεπιστήμιο. Επίσης, ασχολείται με μια σειρά δράσεων προώθησης των παραπάνω θεμάτων στα σχολεία, αναπτύσσοντας ένα εκπαιδευτικό πακέτο.

Λόγω του πλήθους των σχολών και των τμημάτων του Πανεπιστημίου κατανεμήθηκαν οι υποχρεώσεις για την Προστασία του Περιβάλλοντος και την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια στους Προέδρους των Σχολών και των Τμημάτων, οι οποίοι όφειλαν να ορίσουν τους επιστημονικούς υπεύθυνους, που θα είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των κανονισμών και των αποφάσεων του Πανεπιστημίου. Πέρα των παραπάνω, το ίδιο το Πανεπιστήμιο ανέπτυξε το σύστημα αναγνώρισης της προσωπικής ευθύνης του προσωπικού και των φοιτητών. Η όλη πολιτική του Πανεπιστημίου του Harvard απέδειξε ότι, η οργανωμένη προσπάθεια και η ανάπτυξη μιας κουλτούρας ασφάλειας, μέσω της εφαρμογής ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, οδήγησαν ένα ακαδημαϊκό ίδρυμα, τέτοιας πολυπλοκότητας δομής και διεθνούς εμβέλειας, να επιδείξει καινοτόμα πολιτική και να διαδραματίσει ρόλο πρωταγωνιστικό, όχι μόνο μέσα στα στενά όρια του ακαδημαϊκού χώρου, αλλά να επεκτείνει τις δραστηριότητές του και στα σχολεία της ευρύτερης περιοχής και στην τοπική κοινωνία.

Μια περιήγηση στις ιστοσελίδες μεγάλων πανεπιστημίων της Αμερικανικής Ηπείρου, όπως το Πανεπιστήμιο της Αριζόνα (<http://www.asu.edu/uagc/EHS>), το Πανεπιστήμιο του Γέιλ

(<http://www.yale.edu/oehs/>) κ.α., αποκαλύπτει την ιεράρχηση της Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, ως θέμα μείζονος σημασίας και τις προσπάθειες που καταβάλουν τα Πανεπιστήμια αυτά να αναδείξουν μια κουλτούρα ασφάλειας, η οποία ξεκινά από πολύ νωρίς, από ένα βασικό κομμάτι μιας κοινωνίας, την πανεπιστημιακή κοινότητα.

5. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ

Μετά την παρουσίαση κάποιων πανεπιστημίων του εξωτερικού, που έχουν μια επιτυχημένη εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας και προωθούν την ανάπτυξη μιας κουλτούρας ασφάλειας, είναι σκόπιμο να παρουσιαστεί η ελληνική κατάσταση. Σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες του εξωτερικού, η εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στα ελληνικά πανεπιστήμια είναι σχεδόν μηδενική. Στο εξωτερικό η προώθηση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας αποτελεί επιταγή των καιρών και κάθε οργανισμός οφείλει, με βάση τα νομοθετικά διατάγματα, να ενσωματώσει διαδικασίες ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος, εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων και λήψης προφυλακτικών και προληπτικών μέτρων. Αντίθετα, στην Ελλάδα η νομοθεσία παραμένει αδρανής, αν και από το 1989 επεκτάθηκε η εφαρμογή του Ν.1568/85 «περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων» στο πολιτικό προσωπικό της χώρας, στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οπότε και άρχισαν να δραστηριοποιούνται τα πανεπιστήμια ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Σε όλα τα παραπάνω αξίζει να σημειωθεί ότι, το καθεστώς που ισχύει για τα ελληνικά πανεπιστήμια, με το δημόσιο αποκλειστικό τους χαρακτήρα και το αυτοδιοίκητο, περιορίζει σημαντικά τον ανταγωνισμό μεταξύ τους, κάτι που δεν ισχύει για τα ιδρύματα του εξωτερικού, τα οποία όντας ιδιωτικά, ανταγωνίζονται να κερδίσουν την προτίμηση περισσότερων νέων που θα τα επιλέξουν για την εκπαίδευσή τους.

Μέχρι τώρα έχει παρατηρηθεί στην Ελλάδα ότι τα πανεπιστήμια έχουν ως αποκλειστικό σκοπό τους την προαγωγή της επιστήμης και της έρευνας. Υπάρχουν πανεπιστημιακά τμήματα που στο πρόγραμμα σπουδών τους έχουν εντάξει ενότητες ή μαθήματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, (βλ. Πίνακα 2 παρακάτω) αλλά το περιεχόμενο αυτών φαίνεται να είναι αποκλειστικά και μόνο γνωστικό, χωρίς την πρόθεση ανάπτυξης και προαγωγής μιας κουλτούρας ασφάλειας.

Πίνακας 2: Πανεπιστημιακά τμήματα με μαθήματα σχετικά με την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας

ΣΧΟΛΗ	ΜΑΘΗΜΑ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης Τμήμα Ιατρικής, Αλεξανδρούπολη, Εργαστήριο Υγιεινής και Προστασίας περιβάλλοντος	Υποχρεωτικό μάθημα Ασφάλεια και Υγιεινή 6ου εξαμήνου	http://www.med.duth.gr/index.el.php?position=program_under&file=index#F
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης Τμήμα Ιατρικής σε σύμπραξη με τα τμήματα Δημόσιας Υγιεινής και Νοσηλευτικής Α΄ της Σχολής Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας του ΤΕΙ Αθήνας	Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας διάρκειας 4 εξαμήνων	
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος Πολυτεχνείο Ξάνθης	Υποχρεωτικό μάθημα Δημόσια Υγεία και Ασφάλεια της Εργασίας 5 ^{ου} εξαμήνου	http://www.env.duth.gr/proptyxiaka/frame.htm
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος Πολυτεχνείο Ξάνθης	Μάθημα επιλογής Υγιεινή Βιομηχανικού Περιβάλλοντος 9 ^{ου} εξαμήνου	http://www.env.duth.gr/proptyxiaka/frame.htm
Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο	Μάθημα επιλογής Υγιεινή και Ασφάλεια εγκαταστάσεων	http://www.chemeng.ntua.gr/go.php?link=67&lang=gr&cod=74
Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο Σχολή Μηχανικών Μεταλλείων- Μεταλλουργών	Υποχρεωτικό μάθημα Ασφάλεια-Υγιεινή-Δίκαιο Εγκαταστάσεων 7 ^{ου} εξαμήνου	http://www.metal.ntua.gr/index.pl/7d2d18d7_gr
Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο Σχολή Μηχανολόγων Μηχανικών	Στο υποχρεωτικό μάθημα Εργονομία περιλαμβάνονται θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας 9 ^{ου} εξαμήνου και υποχρεωτικό μάθημα Μελέτη Εργασίας και Στοιχεία Εργασίας 8 ^{ου} εξαμήνου	http://www.mech.ntua.gr/gr/ugrads/studyguide/ugrad_courses http://www.mech.ntua.gr/gr/ugrads/studyguide/periexomeno_mathimaton.pdf

Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο Σχολή Ναυπηγών Μηχανικών	Μάθημα επιλογής Υγιεινή και Ασφάλεια στις Ναυπηγοεπισκευαστικές Εργασίες 8 ^{ου} εξαμήνου	http://www.naval.ntua.gr
Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο Σχολή Πολιτικών Μηχανικών	Στο μάθημα Στοιχεία Δικαίου και Τεχνική Νομοθεσία περιλαμβάνονται στα ειδικά θέματα η Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στη βιομηχανία και στα τεχνικά έργα. Στο υποχρεωτικό μάθημα Διαχείριση Τεχνικών Έργων περιλαμβάνεται η Διαχείριση Υγείας και Ασφάλειας, 7 ^{ου} εξαμήνου	http://cem.civil.ntua.gr/courses.el.htm http://www.civil.ntua.gr/new/htdocs/main.php?show=dikaio
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών Τμήμα Ιατρικής	Μάθημα Ιατρική της Εργασίας, 8 ^{ου} εξαμήνου	http://www.cc.uoa.gr/health/socmed/hygien/ http://forensic.med.uoa.gr/forensic.html#occupational http://www.med.uoa.gr/mypoxrewtiko.php?ypoxid=34
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών Τμήμα Νοσηλευτικής	Μάθημα επιλογής Υγιεινή της Εργασίας 4 ^{ου} εξαμήνου	http://www.nurs.uoa.gr/index.htm
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών Τμήμα Φυσικής	Μάθημα επιλογής Υγειοφυσική 7 ^{ου} εξαμήνου	http://www.cc.uoa.gr/physics/hellenic/ps2.htm
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	Στα πλαίσια του μαθήματος Οργάνωση και Διοίκηση Προσωπικού υπάρχει ενότητα Υγιεινή και Ασφάλεια 5 ^{ου} εξαμήνου	http://www.auth.gr/econ/greek/spudes/ote.htm#dap
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης Τμήμα Μηχανικών Διαχείρισης Ενεργειακών Πόρων, Παράρτημα Κοζάνης	Στα πλαίσια του μαθήματος Οργάνωση εργασίας και εργονομία υπάρχει ενότητα Υγιεινή και Ασφάλεια	http://www.auth.gr/enman/mathimata_c_kyklos.htm
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης Ιατρική Σχολή	Μάθημα επιλογής Ιατρική Εργασίας	http://www.auth.gr/academic/fac+dep.el.php3

Πανεπιστήμιο Πειραιά Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	Στο μάθημα επιλογής Εργασιακές Σχέσεις υπάρχει ενότητα Υγιεινή και Ασφάλεια	http://spider.noc.unipi.gr/akad_tmhm/org_dioik_epix_ps_math_xeim.html
Πανεπιστήμιο Πειραιά Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών	Στο μάθημα Ναυπηγική Οικονομική και Στρατηγική υπάρχει ενότητα Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας, 8 ^ο εξαμήνου	http://spider.noc.unipi.gr/akad_tmhm/naut_spoud/naut_spoud_ps_math8.html
Πανεπιστήμιο Πειραιά Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας	Στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Συστήματα Διαχείρισης Ενέργειας και προστασία Περιβάλλοντος υπάρχει μάθημα Ασφάλεια και Υγιεινή της Εργασίας 3 ^ο εξαμήνου	http://spider.noc.unipi.gr/akad_tmhm/biom_dioik_tech/matapt/biom_dioik_tech_metapt_sdepp_domh.html
Πανεπιστήμιο Πειραιά Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας	Στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργάνωση και Διοίκηση Βιομηχανικών Συστημάτων υπάρχει μάθημα επιλογής Ασφάλεια και Υγιεινή της Εργασίας	http://spider.noc.unipi.gr/akad_tmhm/biom_dioik_tech/metapt/biom_dioik_tech_metapt_sdepp_shm_didas.html
Πανεπιστήμιο Πατρών Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών και Αεροναυπηγών	Μάθημα επιλογής Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας 10 ^ο εξαμήνου	http://www.mead.upatras.gr/lessons10.asp
Πολυτεχνείο Κρήτης Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης	Μάθημα Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας και εργαστήριο Ασφάλεια της Εργασίας και Νοητικής Εργονομίας	http://www.dpem.tuc.gr
Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθήνας Σχολή Τεχνολογικών Εφαρμογών Τμήμα πολιτικών Έργων Υποδομής	Μεταπτυχιακό Σεμινάριο Επιμόρφωσης Υγιεινή και Ασφάλεια στο Εργοτάξιο	http://www.teiath.gr/stef/civil_works_technology/gr/drastiriotites/index.htm
Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθήνας Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και πρόνοιας Τμήμα Δημόσιας Υγιεινής	Υποχρεωτικά μαθήματα Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας Ι και ΙΙ 5 ^ο και 6 ^ο εξαμήνου	http://www.teiath.gr/seyp/public_health/tdi_ef_igieini.htm

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης Πρόγραμμα Σπουδών Επιλογής Τεχνολογία Περιβάλλοντος	Μαθήματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας 5 ^ο και 10 ^ο τρίμηνο	http://www.teithe.gr/cgi-bin/academic.cgi
Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Τμήμα Μηχανολογίας	Μάθημα Εργονομία 1 ^ο έτους	http://gun.teipir.gr/MechEng/subjects.htm

Ίσως και γι' αυτό το λόγο να μην υπάρχουν ευρέως καταγεγραμμένες δραστηριότητες είτε από φοιτητές, είτε από εργαζόμενους στα πανεπιστήμια (προσέγγιση bottom-up) αλλά και από την ίδια τη διοίκηση (προσέγγιση top-down). Στην Ελλάδα, αν εξετάσει κανείς τα οργανογράμματα διαφόρων πανεπιστημιακών σχολών, θα παρατηρήσει ότι δεν υπάρχει υπηρεσία επιφορτισμένη με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Αυτό δείχνει από μέρους των ελληνικών πανεπιστημίων, μια αδράνεια. Φωτεινή εξαίρεση αποτελούν το Πανεπιστήμιο Πατρών και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Οι ενέργειες αυτών των δύο πανεπιστημίων αναπτύσσονται παρακάτω, αφού πρώτα γίνει μια αναφορά στην οργανωτική δομή των ελληνικών πανεπιστημίων.

5.1. Η οργανωτική διάρθρωση των ελληνικών πανεπιστημίων

Τα ακαδημαϊκά ιδρύματα στην Ελλάδα έχουν μια κλιμακωτή διάταξη. Το κάθε πανεπιστήμιο συγκροτείται από σχολές, η κάθε σχολή διαιρείται σε τμήματα και κάθε τμήμα έχει τους τομείς του. Η δημιουργία σχολών δεν είναι υποχρεωτική από τον νόμο, όπως επίσης δεν είναι υποχρεωτικό ένα τμήμα να ανήκει σε μια σχολή.

5.1.1. Η Σύγκλητος

Η Σύγκλητος είναι το ανώτατο πανεπιστημιακό όργανο και σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις έχει τη γενική εποπτεία της λειτουργία του πανεπιστημίου, της τήρησης των νόμων και του εσωτερικού κανονισμού. Είναι το αρμόδιο όργανο για την υποβολή προτάσεων και ανάληψη πρωτοβουλιών για τη σύνδεση του πανεπιστημίου με το κοινωνικό περιβάλλον και την παραγωγή, συμβάλλοντας στην περιφερειακή ανάπτυξη και τη διαρκή εκπαίδευση και επιμόρφωση, καθώς και για τη συνεργασία με ελληνικά και ξένα εκπαιδευτικά ή μορφωτικά ιδρύματα και με επιστημονικούς και κοινωνικούς φορείς.

Επίσης, η Σύγκλητος έχει ακόμη όσες αρμοδιότητες δεν αναθέτει ο νόμος ειδικά σε άλλα όργανα του πανεπιστημίου.

Μέλη της Συγκλήτου είναι: ο Πρύτανης, οι Αντιπρυτάνεις, οι Κοσμήτορες των σχολών, οι Πρόεδροι των τμημάτων, εκπρόσωποι των αναπληρωτών Καθηγητών και Λεκτόρων, εκπρόσωποι των φοιτητών, εκπρόσωποι του Ειδικού Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΕΔΙΠ), Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (ΕΤΕΠ) και Διοικητικού Προσωπικού, εκπρόσωπος του Συλλόγου Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού του Πανεπιστημίου, καθώς και Νομικοί Σύμβουλοι του πανεπιστημίου.

5.1.2. Το Πρυτανικό Συμβούλιο

Μετά τη Σύγκλητο, επόμενο πανεπιστημιακό όργανο είναι το Πρυτανικό Συμβούλιο. Το Πρυτανικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, έχει τις εξής αρμοδιότητες:

1. Εισηγείται στη Σύγκλητο τον προϋπολογισμό του πανεπιστημίου και το πρόγραμμα έργων του πανεπιστημίου και εποπτεύει την εφαρμογή σχετικών αποφάσεων της Συγκλήτου.
2. Αποφασίζει για τις προτάσεις των σχολών σχετικά με τη δημιουργία νέων θέσεων προσωπικού και εισηγείται στο Συμβούλιο Ανώτατης Παιδείας και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
3. Μεριμνά για την οργάνωση των υπηρεσιών της κεντρικής διοίκησης του πανεπιστημίου καθώς και για την τοποθέτηση Ειδικού Ερευνητικού και Διδακτικού Προσωπικού (ΕΕΔΙΠ), Ειδικού Τεχνικού Προσωπικού (ΕΤΕΠ) και Διοικητικού Προσωπικού σε αυτές.
4. Ασκεί όσες αρμοδιότητες του αναθέτει η Σύγκλητος με απόφασή της.

Μέλη του Πρυτανικού Συμβουλίου είναι ο Πρύτανης, οι Αντιπρυτάνεις, ένας εκπρόσωπος των φοιτητών και ένας εκπρόσωπος του Διοικητικού Προσωπικού. Στο Πρυτανικό Συμβούλιο προσκαλούνται Νομικοί Σύμβουλοι του Πανεπιστημίου.

5.1.3. Η Σχολή

Ιεραρχικά, μέσα στο Πανεπιστήμιο, κάτω από το Πρυτανικό Συμβούλιο, είναι η σχολή. Η σχολή καλύπτει ένα σύνολο συγγενών επιστημών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η αναγκαία, για την επιστημονική εξέλιξη, αλληλεπίδρασή τους και ο αναγκαίος, για την έρευνα και τη διδασκαλία τους, συντονισμός. Ο ανώτατο όργανο της σχολής είναι η Κοσμητεία.

Η Κοσμητεία διενεργεί τα συμβούλιά της, επεξεργάζεται, αποφασίζει και εισηγείται στη Σύγκλητο ή το Πρυτανικό Συμβούλιο μια σειρά θεμάτων όπως είναι η κατανομή των κονδυλίων, τις νέες θέσεις ΔΕΠ και την προσφορά διατηρηματικών μαθημάτων.

5.1.4. Τα Τμήματα

Η σχολή διαιρείται με τη σειρά της σε τμήματα. Το τμήμα είναι η βασική λειτουργική ακαδημαϊκή μονάδα και καλύπτει το γνωστικό αντικείμενο μιας επιστήμης. Το πρόγραμμα σπουδών ενός τμήματος οδηγεί σ' ένα ενιαίο πτυχίο και ο νόμος δίνει το δικαίωμα το πτυχίο αυτό να έχει κατευθύνσεις ή ειδικεύσεις. Τα όργανα του τμήματος είναι:

- Η Γενική Συνέλευση του Τμήματος.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λειτουργεί σε περίπτωση που το τμήμα απαρτίζεται από τρεις τουλάχιστον τομείς.

Οι τομείς απαρτίζουν ένα τμήμα και καθιερώνονται ως υποχρεωτικές οργανωτικές μονάδες για το συντονισμό της διδασκαλίας μέρους του γνωστικού αντικειμένου του τμήματος και εξαρτώνται από το γνωστικό πεδίο του τμήματος και τον αριθμό των μελών του Διδακτικού προσωπικού. Η επιστήμη που πραγματεύεται το τμήμα εξειδικεύεται σε μικρότερα γνωστικά αντικείμενα αναλόγως των τομέων του. Όργανα του τομέα είναι:

- Η Γενική Συνέλευση του Τομέα, που απαρτίζεται από το διδακτικό προσωπικό, εκπροσώπους των φοιτητών.
- Ο Διευθυντής του Τομέα, που εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση του Τομέα και ανήκει σε μια από τις δύο ανώτερες βαθμίδες (Καθηγητής, Αναπληρωτής καθηγητής) και έχει ετήσια θητεία.

5.1.5 Διοικητική Λειτουργία του Πανεπιστημίου

Η διοίκηση των πανεπιστημίων συγκροτείται από υπηρεσίες της κεντρικής διοίκησης και των ακαδημαϊκών μονάδων. Επικεφαλής όλων των διοικητικών υπηρεσιών είναι ο Προϊστάμενος Γραμματείας. Οι διοικητικές υπηρεσίες του πανεπιστημίου παρακολουθούν τους ρυθμούς ανάπτυξης του ιδρύματος και συνιστούν έναν πολυδιάστατο μηχανισμό, ο οποίος επεκτείνεται διαρκώς αναπροσαρμόζοντας τις παλαιές και αποκτώντας νέες λειτουργίες.

Βάσει του Ν.1268/1982 άρθρο 3 παρ. 3, η εσωτερική διάρθρωση, η οργάνωση και λειτουργία των διοικητικών, οικονομικών και τεχνικών υπηρεσιών του πανεπιστημίου καθορίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό του πανεπιστημίου.

5.1.6. Θεσμική Υπόσταση των Πανεπιστημίων

Η θεσμική υπόσταση των πανεπιστημίων κατοχυρώνεται με το άρθρο 16 του Συντάγματος όπου αναφέρεται: «η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται αποκλειστικά από ιδρύματα που αποτελούν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με πλήρη αυτοδιοίκηση. Τα ιδρύματα αυτά τελούν υπό την εποπτεία του κράτους, ενισχύονται από το κράτος και λειτουργούν σύμφωνα με τους νόμους.

Στην παράγραφο 7 του ίδιου άρθρου του Συντάγματος ορίζεται πως «η σύσταση ανωτάτων σχολών από ιδιώτες απαγορεύεται». Η απαγόρευση αυτή συνεπάγεται τον αποκλειστικό δημόσιο χαρακτήρα των ελληνικών πανεπιστημίων. Βέβαια αυτό συνεπάγεται αυτόματα ότι, τα οικονομικά του Πανεπιστημίου διαχειρίζονται από το ελληνικό κράτος μέσω του κρατικού προϋπολογισμού.

Για να μπορέσουν να εφαρμοστούν προγράμματα τα οποία ουδεμία σχέση φέρουν με το πρόγραμμα σπουδών του τμήματος, όπως παραδείγματος χάριν ένα Σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ή ένα Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, πρέπει να γίνουν εις βάθος αλλαγές ώστε να περιοριστεί ο δημόσιος χαρακτήρας. Ίσως έτσι, να επιτευχθεί οικονομική αυτοτέλεια και έτσι τα πανεπιστήμια να αξιοποιήσουν κρατική χρηματοδότηση με τον τρόπο που αυτά κρίνουν καλύτερο.

5.2. Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας⁴

Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών είναι το πρώτο πανεπιστήμιο στη Ελλάδα και ένα από τα ελάχιστα στην Ευρώπη, που προχώρησε στην εφαρμογή ενός Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Ελέγχου κατά το Ευρωπαϊκό Πρότυπο EMAS, στα πλαίσια του προγράμματος EMAS-EDIN/LIFE02(2002-2005). Οι άλλοι συντελεστές-εταίροι του προγράμματος είναι η Εταιρία Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Περιουσίας του Πανεπιστημίου Μακεδονίας Α.Ε., η εταιρία Συμβούλων Sigma Consultants Ε.Π.Ε. και ο Δήμος Θεσσαλονίκης. Κύριος στόχος του προγράμματος αυτού, στα τρία αυτά περίπου χρόνια της λειτουργίας του, ήταν η βελτίωση της συνεισφοράς του Πανεπιστημίου Μακεδονίας σε θέματα περιβάλλοντος και βιώσιμης ανάπτυξης γενικότερα, τόσο όσον αφορά στην εκπαιδευτική και ερευνητική του διάσταση όσο και στη λειτουργία του ως οργανισμού και ενεργού τμήματος της τοπικής κοινωνίας.

Φιλοδοξία του προγράμματος είναι να αποτελέσει σημείο αναφοράς για όλους τους οργανισμούς της χώρας και να συμβάλλει στη διάδοση του θεσμού της περιβαλλοντικής διαχείρισης. Εκείνο, όμως, που είναι ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι στα πλαίσια αυτής της περιβαλλοντικής πολιτικής εντοπίζει κανείς και ψήγματα προώθησης και προαγωγής της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Για την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων, που προέβη το Πανεπιστήμιο, μοιράστηκαν σε όλη την ακαδημαϊκή κοινότητα ερωτηματολόγια βασισμένα πάνω στο πρότυπο ερωτηματολόγιο που κατήρτισε το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ώστε να συμπληρωθεί η εικόνα των προβλημάτων του Πανεπιστημίου με την υποκειμενική εκτίμηση των κινδύνων από τη μεριά των εργαζομένων και των φοιτητών.

Ο αριθμός των εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας παρουσιάζει αύξηση τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα πολλές φορές οι παρούσες εγκαταστάσεις να μην καλύπτουν επαρκώς τις νέες ανάγκες. Επιπλέον, παρατηρήθηκαν συχνά ελλείψεις στο σχεδιασμό, στον εξοπλισμό, στην ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Συστήματος Περιβαλλοντικής διαχείρισης δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση από το πανεπιστήμιο στη βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους φοιτητές. Οι σχετικές δράσεις που έλαβαν χώρα είναι οι ακόλουθες:

- Διανομή και συμπλήρωση από το προσωπικό και τους φοιτητές του ερωτηματολογίου υποκειμενικής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου.

⁴ Τα παραπάνω στοιχεία αντλήθηκαν από τον ιστότοπο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας <http://www.greenuniversity.gr>

- Καταγραφή της παρούσας κατάστασης με επιτόπιες επιθεωρήσεις και συνεντεύξεις.
- Στατιστική επεξεργασία και δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων.
- Προετοιμασία της Μελέτης Εκτίμησης του Επαγγελματικού Κινδύνου.
- Κατάρτιση λίστας προτεινόμενων διορθωτικών παρεμβάσεων για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Εξέταση των συνθηκών διαβίωσης και φοίτησης των ατόμων με ειδικές αναπηρίες (Α.Μ.Ε.Α.).
- Υλοποίηση των προτεινόμενων μέτρων.
- Διενέργεια δύο σειρών μετρήσεων φυσικών παραγόντων (θορύβου, θερμοκρασίας, σχετικής υγρασίας, αιωρούμενων σωματιδίων και φωτισμού) από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Διανομή εκπαιδευτικού υλικού σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Υλοποίηση Συστήματος Διασφάλισης Υγιεινής HACCP στους χώρους εστίασης του πανεπιστημίου .

Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν και οι ακόλουθες ενημερωτικές δράσεις:

- Δύο κύκλοι σεμιναρίων στην παροχή Α΄ Βοηθειών από τον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό.
- Δύο σεμινάρια Πυροπροστασίας, Νομοθεσίας για την ΥΑΕ, Μυοσκελετικών παθήσεων, Σήμανση Υγείας και Ασφάλειας από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Θεωρητική εκπαίδευση και πρακτική άσκηση των μελών της Ομάδας Πυρασφάλειας.

Εδώ, είναι σημαντικό να παρατεθούν τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των ερωτηματολογίων, που μοιράστηκαν στους εργαζόμενους του πανεπιστημίου αλλά και στους φοιτητές, πράγμα το οποίο μπορεί να δώσει μια πρώτη εικόνα της κουλτούρας ασφάλειας που επικρατεί σε ένα ακαδημαϊκό ίδρυμα.

Τα πεδία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου αφορούσαν:

- Γενικά στοιχεία του εργαζομένου (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση)
- Στοιχεία εργασίας ή φοίτησης (θέση, τμήμα, ειδικότητα, χρόνος απασχόλησης, ωράριο)
- Θέματα σχετικά με τους εργασιακούς κινδύνους όπως :
 - Ενημέρωση-εκπαίδευση
 - Κτιριακές υποδομές
 - Συνθήκες εργασίας
 - Διαχείριση ασφάλειας και
- Συμπτώματα που οφείλονται στην εργασία

Στο ερωτηματολόγιο αυτό απάντησαν 63 εργαζόμενοι. Ένα ποσοστό 77% ήταν γυναίκες και το υπόλοιπο 23% άντρες. Όσον αφορά στην ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού, το 73% των ερωτηθέντων απάντησαν πως έχουν μερικώς ενημερωθεί πάνω σε θέματα αντιμετώπισης εργασιακών κινδύνων, ενώ μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 8% έχει εκπαιδευτεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Κατά την εξέταση των συνθηκών εργασίας αξιολογήθηκαν μια σειρά από παράγοντες που χαρακτηρίζουν την εργασία. Από τα ερωτηματολόγια προέκυψε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων (60%) θεωρεί υψηλό το βαθμό ευθύνης της εργασίας τους. Σε παρόμοια ποσοστά ανέρχεται και το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν υψηλή την πνευματική κόπωση (57%) και το ρυθμό εργασίας τους (62%). Σε κανονικά επίπεδα κυμαίνεται η επαναληψιμότητα, ενώ για την πλειοψηφία του προσωπικού (58%) η εργασία τους δεν είναι μονότονη.

Αναφορικά με την ύπαρξη χώρων ανάπαυσης, το 83% του προσωπικού δηλώνει μερικώς ή μη ικανοποιημένο από τους υφιστάμενους χώρους.

Από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων προέκυψε, επίσης, ότι παρά την έλλειψη χώρων, η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι ικανοποιημένοι με το εμβαδόν του χώρου εργασίας τους, ενώ ικανοποιητικό κρίνεται και το ύψος των χώρων εργασίας και η οπτική επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον. Εκείνο, όμως, που δίνει το στίγμα της ανάγκης ενσωμάτωσης περισσότερων ενεργειών για την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία του προσωπικού δε θεωρεί ότι υπάρχει σωστή οργάνωση και ενημέρωση σχετικά με θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Όλα τα παραπάνω υπερτονίζουν την ανάγκη εφαρμογής μιας ορθής διαχείρισης της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στο πανεπιστήμιο Μακεδονίας και κατ' επέκταση σε άλλα ακαδημαϊκά ιδρύματα.

5.3. Το Πανεπιστήμιο Πατρών⁵

Στο Πανεπιστήμιο Πατρών λειτουργεί το Γραφείο Τεχνικού Ασφάλειας το οποίο ιδρύθηκε με την υπ' αριθμόν 11802/11.09.01 απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου και η λειτουργία του ξεκίνησε επισήμως την 8^η Οκτωβρίου 2001.

Η αρμοδιότητα του γραφείου Τεχνικού Ασφάλειας κινείται σε τρεις κύριες κατευθύνσεις:

- Στην πρόληψη εργασιακών κινδύνων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

⁵ Τα παραπάνω στοιχεία αντλήθηκαν από τον ιστότοπο του Γραφείου Τεχνικού Ασφάλειας του Πανεπιστημίου Πατρών <http://www.upatras.gr/osh>

- Στην ενημέρωση και παροχή συμβουλών σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας
- Στην επίβλεψη εφαρμογής μέτρων προστασίας

Πρώτος στόχος του Γραφείου Τεχνικού Ασφάλειας είναι να καταγράψει τους εργασιακούς κινδύνους και να συμβάλλει στη μεγαλύτερη δυνατή πρόληψη των επαγγελματικών ατυχημάτων και τη βελτιστοποίηση των προληπτικών μέτρων για ασφαλή εργασία σε όλους τους τομείς δραστηριότητας της Πανεπιστημιακής κοινότητας με ενέργειες, όπως οι επιτόπιες επισκέψεις και συναντήσεις εργασίας με τους υπεύθυνους χώρων στα διάφορα τμήματα του Πανεπιστημίου.

Ο δεύτερος και εξίσου σημαντικός άξονας περιλαμβάνει την παροχή γραπτών ή προφορικών συμβουλών, προτάσεων και υποδείξεων προς τον «εργοδότη» για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, την επιλογή και συντήρηση εξοπλισμού, εγκαταστάσεων, μέσων ατομικής προστασίας και τη διαμόρφωση χώρων εργασίας σύμφωνα με τις βέλτιστες προδιαγραφές ασφάλειας, εργονομίας και ευχρηστίας. Παράλληλα, το Γραφείο συλλέγει και διαδίδει πληροφορίες και στοιχεία για θέματα Ασφάλειας της Εργασίας με την αξιοποίηση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και Επικοινωνίας.

Τέλος, το Γραφείο επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας, επιβλέπει και συμβάλλει στην εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, π.χ. πυρασφάλεια, ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

Πέρα των παραπάνω, το Γραφείο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας του Πανεπιστημίου Πατρών διαθέτει και δική του ιστοσελίδα, στην οποία το προσωπικό του πανεπιστημίου αλλά και οι φοιτητές μπορούν να βρουν αναπτυγμένα κάποια θέματα περί υγιεινής και ασφάλειας, όπως παραδείγματος χάριν «Υγεία και χειρισμός Η/Υ», «Σήματα Ασφάλειας» και άλλα. Ειδικότερα έχει αναπτυχθεί μια θέση στον ιστότοπο, όπου γίνεται εκτενής αναφορά στην Ασφαλή Εργασία στο Εργαστήριο, με παραδείγματα χημικών ουσιών που συναντώνται, η σήμανση των επικίνδυνων χημικών ουσιών κ.λπ.. Επίσης γίνεται αναφορά στην εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και εφόσον ζητηθεί, αποστέλλονται τα έντυπα της εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, τα οποία έχουν βασιστεί στα αντίστοιχα που έχει καταρτίσει το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

6. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1. Παρουσίαση του Πανεπιστημίου Αιγαίου⁶

Η ίδρυση του Πανεπιστημίου Αιγαίου έχει τις ρίζες του στο 1918, όταν η Ελλάδα εξουσιοδοτείται από το Συμβούλιο των Τεσσάρων Μεγάλων Δυνάμεων να καταλάβει στρατιωτικά την περιοχή της Σμύρνης. Τότε, ο καθηγητής του πανεπιστημίου του Βερολίνου, κ. Καραθεοδωρής Κωνσταντίνος, προτείνει την ίδρυση ενός νέου πανεπιστημίου. Στις 20 Οκτωβρίου του 1919 προτείνει με το «Σχέδιον περί ιδρύσεως νέου πανεπιστημίου εν Ελλάδι, υποβληθέν εις την ελληνικήν Κυβέρνησιν», την ίδρυση του Ιωνικού Πανεπιστημίου, βασιζόμενος στην επέκταση του ελλαδικού χώρου. Προτείνει, μάλιστα, και την ύπαρξη παραρτημάτων του εν λόγω πανεπιστημίου με έδρες τη Χίο, τη Σμύρνη και τη Θεσσαλονίκη. Την 1^η Δεκεμβρίου 1920 εκδίδεται το διάταγμα περί ιδρύσεως του Ιωνικού Πανεπιστημίου από την Ύπατη Αρμοστεία της Ελλάδος και οργανωτής του εγχειρήματος διορίζεται ο κ. Καραθεοδωρής. Τα πρώτα σχέδια ορίζουν τη δημιουργία σχολών, που θα σχετίζονται με την αξιοποίηση της περιοχής ως νευραλγικό σημείο για τον υπερπόντιο ελληνισμό. Η Μικρασιατική Καταστροφή, όμως, αδράνησε τα σχέδια και το πανεπιστήμιο δεν λειτούργησε ποτέ.

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου αποτελεί την πραγμάτωση των σχεδίων του κ. Καραθεοδωρή με την επανίδρυσή του το 1984 και είναι ένα από τα νεότερα Πανεπιστήμια στην Ελλάδα. Σήμερα, μία εικοσαετία σχεδόν μετά την ίδρυσή του, αποτελείται από 16 Τμήματα, προσφέρει 15 μεταπτυχιακά προγράμματα και ένα πρόγραμμα σπουδών επιλογής.

Η διοικητική έδρα του Πανεπιστημίου βρίσκεται στη Μυτιλήνη της Λέσβου, ενώ παραρτήματά του λειτουργούν στη Χίο, στο Καρλόβασι της Σάμου, στη Ρόδο και στην Ερμούπολη της Σύρου.

Στην έδρα του πανεπιστημίου στη Μυτιλήνη βρίσκονται η Πρυτανεία, οι κεντρικές υπηρεσίες διοίκησης, η κεντρική βιβλιοθήκη και η Επιτροπή Ερευνών. Στην Πανεπιστημιακή Μονάδα της Λέσβου εδρεύουν οι Σχολές Περιβάλλοντος και Κοινωνικών Επιστημών με τα εξής τμήματα:

- Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας
- Τμήμα Γεωγραφίας
- Τμήμα Κοινωνιολογίας

⁶ Τα στοιχεία για το Πανεπιστήμιο Αιγαίου έχουν αντληθεί από τον ιστότοπο του πανεπιστημίου <http://www.aegean.gr>

- Τμήμα Πολιτισμικής Τεχνολογίας και Επικοινωνίας
- Τμήμα Περιβάλλοντος και
- Τμήμα Επιστημών της Θάλασσας

Στο Παράρτημα του πανεπιστημίου στη Χίο εδρεύει η Σχολή Επιστημών Διοίκησης και αποτελείται από τα εξής τμήματα:

- Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών
- Τμήμα Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης

Επίσης, υπάρχουν αντίστοιχα οι διοικητικές υπηρεσίες της σχολής, η βιβλιοθήκη της σχολής και οι φοιτητικές κατοικίες.

Στο Παράρτημα του πανεπιστημίου στην Ερμούπολη της Σύρου εδρεύει το Τμήμα Μηχανικών Σχεδίασης Προϊόντων και Συστημάτων.

Στο Παράρτημα του πανεπιστημίου στο Καρλόβασι της Σάμου έχει έδρα η Σχολή Θετικών Επιστημών που περιλαμβάνει τα εξής τμήματα:

- Τμήμα Μαθηματικών
- Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων
- Τμήμα Στατιστικής και Αναλογιστικών- Χρηματοοικονομικών Μαθηματικών

Επίσης, υπάρχουν αντίστοιχα οι διοικητικές υπηρεσίες της σχολής και η βιβλιοθήκη της σχολής.

Στο Παράρτημα της Ρόδου εδρεύει η Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, η οποία περιλαμβάνει τα εξής τμήματα:

- Παιδαγωγικό τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης
- Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού
- Τμήμα Μεσογειακών Σπουδών

Επίσης, υπάρχουν αντίστοιχα οι διοικητικές υπηρεσίες της σχολής και η βιβλιοθήκη της σχολής.

Συνολικά για το ακαδημαϊκό έτος 2005-2006 στο Πανεπιστήμιο του Αιγαίου είναι εγγεγραμμένοι 8.603 προπτυχιακοί φοιτητές και 2.013 μεταπτυχιακοί φοιτητές. Το Ακαδημαϊκό προσωπικό είναι 252 μέλη ΔΕΠ και 184 διδάσκοντες με βάση το ΠΔ 407/1980. Όσον αφορά στο Διοικητικό Προσωπικό στο Πανεπιστήμιο, εργάζονται ως μόνιμο προσωπικό 113 άτομα, 238 άτομα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 21 άτομα ειδικό διδακτικό εργαστηριακό προσωπικό (Ε.Ε.ΔΙ.Π.) και 32 άτομα ως ειδικό τεχνικό επιστημονικό προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.)

6.1.1. Οι Διοικητικές Υπηρεσίες του Πανεπιστημίου Αιγαίου

Οι διοικητικές υπηρεσίες του πανεπιστημίου έχουν την εξής διάρθρωση (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ D):

1. Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, η οποία έχει ως αντικείμενο τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων, τον εκσυγχρονισμό και το συντονισμό λειτουργίας των υπαγόμενων σε αυτή Διευθύνσεων και του αυτοτελούς γραφείου.
2. Γενική Διεύθυνση Τεχνικής Υποστήριξης, η οποία έχει ως αντικείμενο τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων, τον εκσυγχρονισμό και το συντονισμό λειτουργίας των υπαγόμενων σε αυτήν διευθύνσεων.
3. Διεύθυνση Σπουδών, η οποία υποστηρίζει το εκπαιδευτικό έργο των σχολών και των τμημάτων του ιδρύματος.
4. Διεύθυνση Δημόσιων/Διεθνών Σχέσεων και Δημοσιευμάτων, η οποία φροντίζει για την καλλιέργεια και ανάπτυξη των δημόσιων και διεθνών σχέσεων του Πανεπιστημίου Αιγαίου και επιμελείται των πάσης φύσεως δημοσιευμάτων του Ιδρύματος.
5. Διευθύνσεις Περιφερειακής Υποστήριξης, οι οποίες εδρεύουν σε κάθε νησί -πλην της Λέσβου-, όπου υπάρχει Τμήμα ή Σχολή του Πανεπιστημίου Αιγαίου και συγκεκριμένα στη Χίο, Σάμο, Ρόδο και Σύρο.
6. Ναυτικό Γραφείο, το οποίο είναι διοικητικά αυτοτελές και μεριμνά για τη στελέχωση, διαχείριση και λειτουργία των πλωτών μέσων του ιδρύματος.

6.2. Μεθοδολογία της Έρευνας

6.2.1. Επιστημονικά ερωτήματα που θα διερευνηθούν

Η βασική υπόθεση εργασίας της έρευνας συνίσταται στην αναζήτηση του επιπέδου ετοιμότητας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, να εντάξει μέσα στις Υπηρεσίες του ένα οργανωμένο Σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ταυτόχρονα με μια πρώτη καταγραφή των συνθηκών εργασίας.

Βασικός άξονας, στον οποίο στηρίχθηκε ο σχεδιασμός της έρευνας, είναι οι απαντήσεις εργαζομένων και φοιτητών του Πανεπιστημίου του Αιγαίου, σε ειδικά διαμορφωμένα ερωτηματολόγια.

6.2.2. Δειγματοληπτικό πλαίσιο

Ο υπό μελέτη πληθυσμός είναι «οι εργαζόμενοι και οι φοιτητές του Πανεπιστημίου Αιγαίου». Με βάση τα στοιχεία από την ιστοσελίδα του πανεπιστημίου του Αιγαίου, έχουμε:

- 8.603 προπτυχιακούς φοιτητές
- 2.013 μεταπτυχιακούς φοιτητές
- 252 μέλη Δ.Ε.Π.
- 182 διδάσκοντες του ΠΔ 407/1980
- 113 μόνιμοι διοικητικοί
- 238 διοικητικοί αορίστου χρόνου
- 21 άτομα ειδικό διδακτικό εργαστηριακό προσωπικό
- 32 άτομα ειδικό τεχνικό επιστημονικό προσωπικό

Προφανώς το δείγμα μας δεν είναι πιθανοτικό. Η στατιστική θεωρία δεν εφαρμόζεται σε ένα τέτοιο δείγμα και τα συμπεράσματα, που εξάγονται, αφορούν μόνο στο δείγμα αυτό και όχι κάποιο μεγαλύτερο πληθυσμό, παραδείγματος χάριν για όλες τις ακαδημαϊκές κοινότητες της χώρας. Μπορεί η παρούσα μελέτη να δώσει χρήσιμα συμπεράσματα, αλλά δεν επιδέχεται ανάλυση δειγματοληπτικής θεωρίας.

6.2.3. Η σύνταξη των ερωτηματολογίων για την παρούσα εργασία

Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα εργασία, βασίστηκαν στο ερωτηματολόγιο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., με μικρές τροποποιήσεις και αποτελεί τη βάση για τις δεκαέξι μέχρι τώρα κλαδικές μελέτες εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, που έχει διεξάγει το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Καταρτίστηκαν δύο ερωτηματολόγια, τα οποία περιείχαν ερωτήσεις κλειστού τύπου πολλαπλών επιλογών με δήλωση ιεράρχησης ή βαθμολογίας. Το πρώτο απευθύνεται στην φοιτητική κοινότητα και το δεύτερο στους εργαζόμενους του Πανεπιστημίου του Αιγαίου, είτε πρόκειται για διοικητικό, διδακτικό ή εργαστηριακό προσωπικό. Και στα δύο ερωτηματολόγια προστέθηκε ένα εισαγωγικό κείμενο της μεταπτυχιακής φοιτήτριας για τους στόχους και σκοπούς της έρευνας.

6.2.4. Περιγραφή του ερωτηματολογίου για τους φοιτητές

Το ερωτηματολόγιο, που στάλθηκε στους φοιτητές, αποτελείται από πέντε μέρη (βλ. Παράρτημα II). Αρχικά, ζητούνται ορισμένα γενικά στοιχεία, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή τους κατάσταση, εάν έχουν ελεύθερο χρόνο, εάν κάνουν χρόνια χρήση φαρμάκων, εάν καπνίζουν ή καταναλώνουν οινοπνευματώδη ποτά και γενικά εάν έχουν πάθει ποτέ κάποιο ατύχημα στο πανεπιστήμιο.

Στη συνέχεια στο δεύτερο μέρος, οι ερωτηθέντες καλούνται να δώσουν τα στοιχεία του τμήματος που φοιτούν, το έτος σπουδών τους και να εκτιμήσουν το μέσο χρόνο ημερησίως, που περνούν σε κάποιους χώρους του πανεπιστημίου, όπως τα αμφιθέατρα, η βιβλιοθήκη κ.ο.κ..

Το τρίτο μέρος, χωρίζεται σε τέσσερα υπομέρη, στα οποία οι ερωτηθέντες απαντούν για την ενημέρωση ή εκπαίδευση, που έχουν λάβει σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, αξιολογούν την κτιριακή δομή του πανεπιστημίου, τις συνθήκες φοίτησής τους και το ποσοστό ικανοποίησής τους από τους επιμέρους χώρους του πανεπιστημίου ή τα μέτρα ασφάλεια που τηρούνται.

Στο τέταρτο μέρος, οι φοιτητές καλούνται να απαντήσουν, καθορίζοντας τη συχνότητα, κάποιων συμπτωμάτων που εμφανίζουν, όπως πονοκέφαλοι, πόνοι στον αυχένα ή την πλάτη κ.ο.κ..

Στο πέμπτο μέρος, εξετάζονται οι απόψεις των φοιτητών για την Υγεία και Ασφάλεια της Εργασίας, εάν θα ήθελαν ένα μάθημα σχετικά με την Υγεία και την Ασφάλεια, εάν θα συμμετείχαν σε ένα εθελοντικό πρόγραμμα προαγωγής της υγιεινής και της ασφάλειας και εάν πιστεύουν ότι είναι απαραίτητη μια υπηρεσία στο πανεπιστήμιο επιφορτισμένη με τα παραπάνω θέματα.

Στο τέλος του ερωτηματολογίου, δίδεται η δυνατότητα στους ερωτηθέντες να δηλώσουν τα στοιχεία τους προαιρετικά και αν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε παρόμοια έρευνα μελλοντικά ή να λάβουν τα αποτελέσματα της παρούσας.

6.2.5. Περιγραφή του ερωτηματολογίου για το προσωπικό

Το ερωτηματολόγιο που στάλθηκε στο προσωπικό του πανεπιστημίου αποτελείται και αυτό από πέντε μέρη (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Αρχικά, ζητούνται ορισμένα γενικά στοιχεία, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή τους κατάσταση, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, εάν έχουν ελεύθερο χρόνο, εάν κάνουν χρόνια χρήση φαρμάκων, εάν καπνίζουν ή καταναλώνουν οινοπνευματώδη ποτά και γενικά εάν έχουν πάθει ποτέ κάποιο ατύχημα στο πανεπιστήμιο.

Στη συνέχεια στο δεύτερο μέρος, οι ερωτηθέντες καλούνται να δώσουν τα στοιχεία του τμήματος που εργάζονται, την ειδικότητά τους, τα έτη που εργάζονται στο πανεπιστήμιο, τα έτη που εργάζονται στο συγκεκριμένο τμήμα και αν το ωράριο τους είναι ή όχι κυκλικό.

Το τρίτο μέρος χωρίζεται σε εννέα υπομέρη. Το έκτο, το έβδομο και το όγδοο υπομέρος απευθύνεται μόνο σε όσους είναι Ειδικό Τεχνικό και Επιστημονικό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.). Οι ερωτηθέντες απαντούν για την ενημέρωση ή εκπαίδευση, που έχουν λάβει σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, αξιολογούν την κτιριακή δομή του πανεπιστημίου, τις συνθήκες εργασίας τους, τον τρόπο που διαχειρίζονται το όποιο εξοπλισμό χρησιμοποιούν, τα διάφορα εργαλεία, τα υλικά και τα Μέσα Ατομικής Προστασίας, εφόσον τους διατίθενται. Επίσης, διερευνάται το ποσοστό ικανοποίησής τους από τους επιμέρους χώρους του πανεπιστημίου, τα μέτρα ασφάλειας που τηρούνται και τις σχέσεις τους με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

Στο τέταρτο μέρος, οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν, καθορίζοντας τη συχνότητα, κάποιων συμπτωμάτων που εμφανίζουν, όπως πονοκέφαλοι, πόνοι στον αυχένα ή την πλάτη κ.ο.κ..

Στο πέμπτο μέρος, εξετάζονται οι απόψεις του προσωπικού για την Υγεία και Ασφάλεια της Εργασίας, εάν πιστεύουν ότι είναι απαραίτητη μια υπηρεσία στο πανεπιστήμιο επιφορτισμένη με θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και αν κρίνουν ως θέμα προτεραιότητας την ασφαλή εργασία.

Στο τέλος του ερωτηματολογίου δίδεται η δυνατότητα στους ερωτηθέντες να δηλώσουν τα στοιχεία τους προαιρετικά και αν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε παρόμοια έρευνα μελλοντικά ή να λάβουν τα αποτελέσματα της παρούσας.

6.2.6. Διανομή και συλλογή ερωτηματολογίων για την παρούσα έρευνα

Τα ερωτηματολόγια συντάχθηκαν σε φιλική προς το χρήστη μορφή και συγκεκριμένα με τη χρήση του Microsoft Word. Ο τρόπος συμπλήρωσης τους είναι αυτός της αυτοσυμπλήρωσης, χωρίς την παρουσία του ερευνητή. Αυτό που ζητήθηκε κύρια από τους ερωτηθέντες ήταν να

απαντήσουν τα ερωτηματολόγια έχοντας κατά νου τους στόχους και τη σημασία τους. Επίσης, σημειώθηκε ότι η συμπλήρωση των προσωπικών στοιχείων είναι προαιρετική και εάν επιθυμούσαν οι ερωτηθέντες θα μπορούσαν να λάβουν τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας σε ηλεκτρονική μορφή στο προσωπικό τους ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.

Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν στις 10/12/2007 και καταληκτική ημερομηνία παραλαβής ερωτηματολογίων για την έναρξη της επεξεργασίας τους ήταν η 17/12/2007. Η αποστολή των ερωτηματολογίων επαναλήφθηκε ως υπενθύμιση για την παραλαβή περισσότερων ερωτηματολογίων στις 23/1/2008 με καταληκτική ημερομηνία αυτή τη φορά τις 30/1/2008. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 50 ερωτηματολόγια φοιτητών και 32 ερωτηματολόγια εργαζομένων.

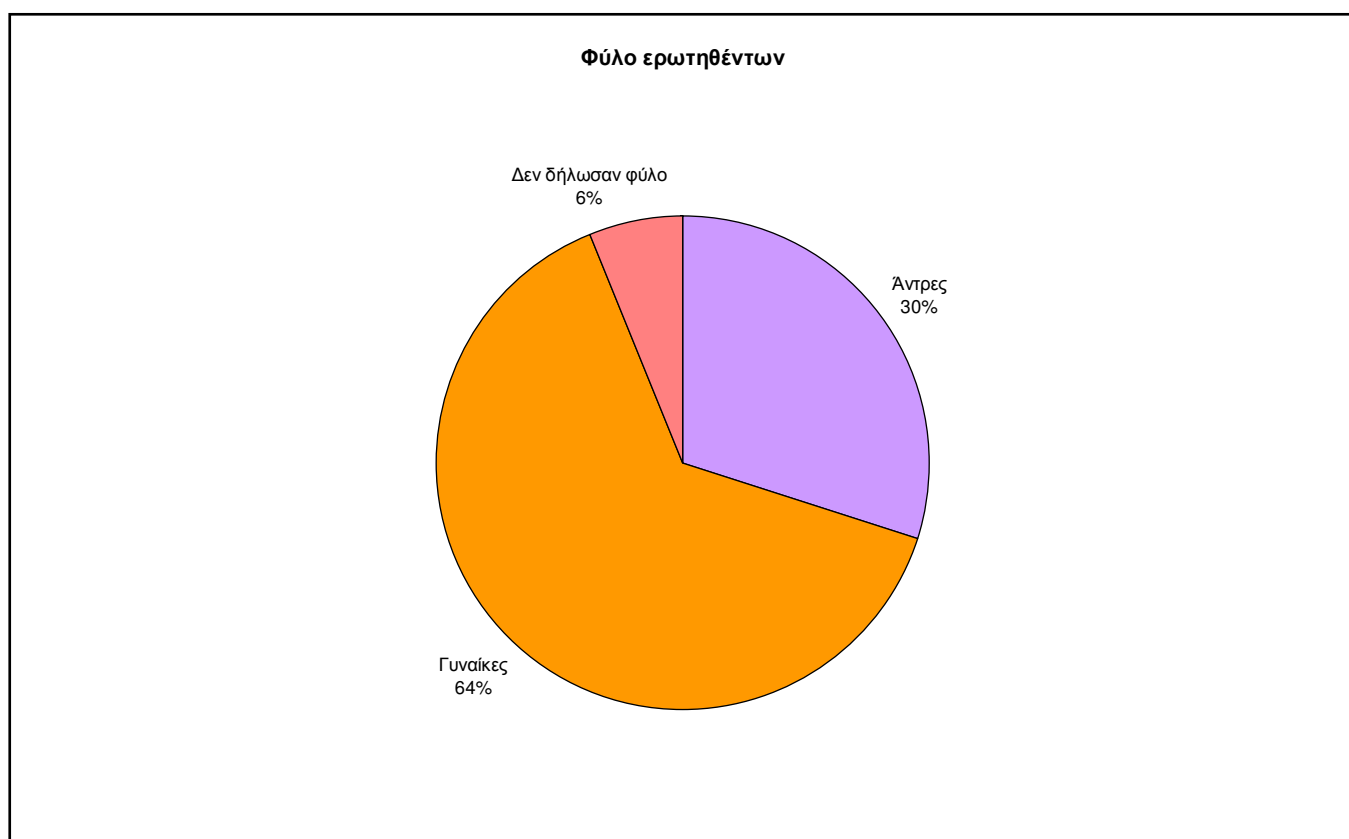
Στην περίπτωση της παρούσας έρευνας, οι καταγεγραμμένοι κίνδυνοι όσον αφορά τον ρυθμό απόκρισης, μειώθηκαν στο ελάχιστο δυνατόν εάν λάβει κανείς υπόψη του ότι το ερωτηματολόγιο:

- Έχει μια φιλική μορφή συμπλήρωσης χωρίς την απαίτηση επιδέξιων χειρισμών.
- Διατηρεί την ανωνυμία του αποστολέα.
- Συνοδεύεται από ένα κείμενο που αναφέρεται ο σκοπός της έρευνας.
- Αποστέλλεται μέσω της υπηρεσίας ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του πανεπιστημίου.

7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

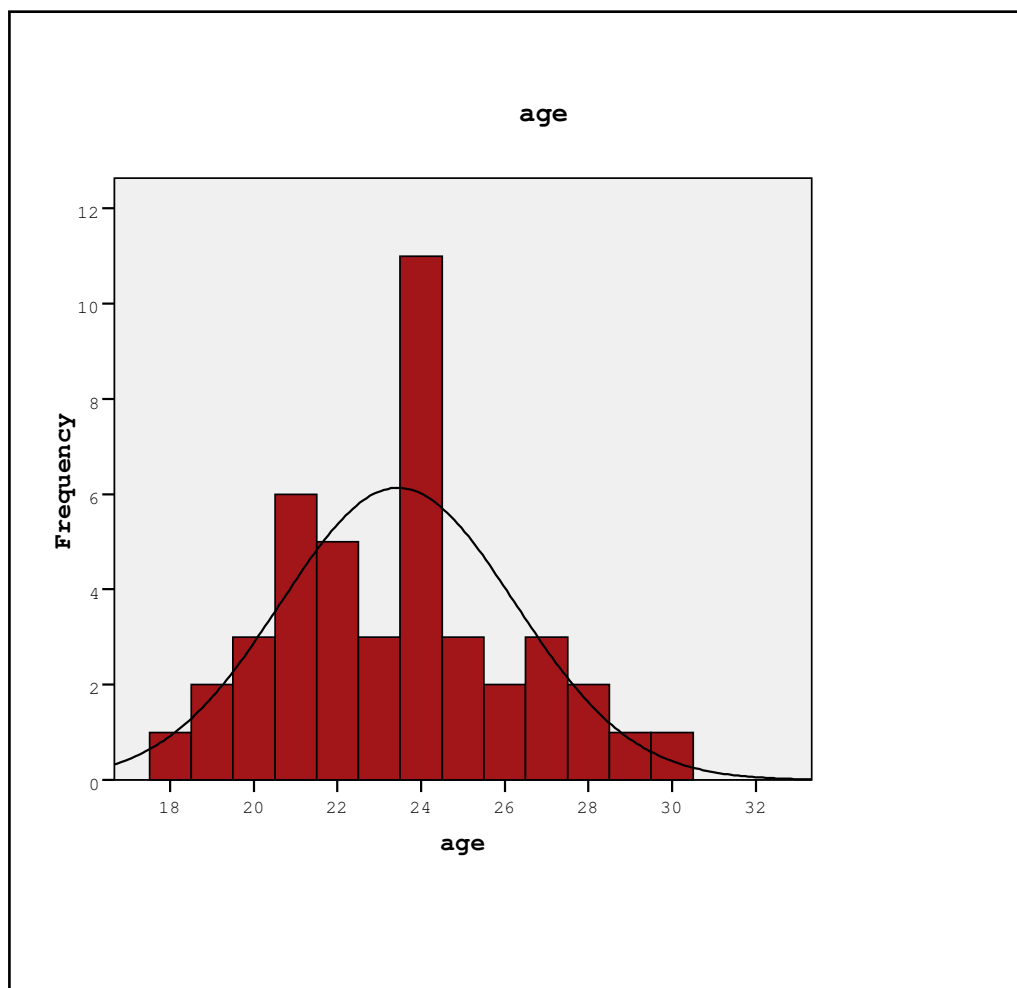
7.1. Επεξεργασία ερωτηματολογίων φοιτητών

Συνολικά παραλήφθηκαν πενήντα ερωτηματολόγια από φοιτητές του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Το 64% των αποκριθέντων ήταν γυναίκες, το 30% άντρες ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 6% απέφυγε να προσδιορίσει το φύλο του (Γράφημα 1).



Γράφημα 1: Ποσοστά απαντήσεων φοιτητών για το φύλο ερωτηθέντων

Οι ηλικίες του δείγματος κυμαίνονταν από 18 έως 30 ετών με μέση τιμή (median) τα 24 έτη (Γράφημα 2).



Γράφημα 2: Ιστόγραμμα - Καμπύλη ισοκατανομής ηλικιών ερωτηθέντων φοιτητών/τριών

Από τους 50 φοιτητές που ανταποκρίθηκαν και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο οι 12 είναι φοιτητές της Σχολής Περιβάλλοντος, ενώ οι υπόλοιποι 38 είναι φοιτητές προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί άλλων σχολών του Πανεπιστημίου του Αιγαίου.

Στη γενική περιγραφή του προφίλ των φοιτητών που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο αξίζει να σημειωθεί ότι, το 60% των ερωτηθέντων δεν καπνίζει, ένα 38% καπνίζει συστηματικά με μέσο όρο 10 τσιγάρα την ημέρα, ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 2% απέφυγε να απαντήσει εάν καπνίζει. Επίσης η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (98%) δεν κάνει χρόνια χρήση φαρμάκων και δεν έχει πάθει ποτέ κάποιο ατύχημα στο χώρο του πανεπιστημίου.

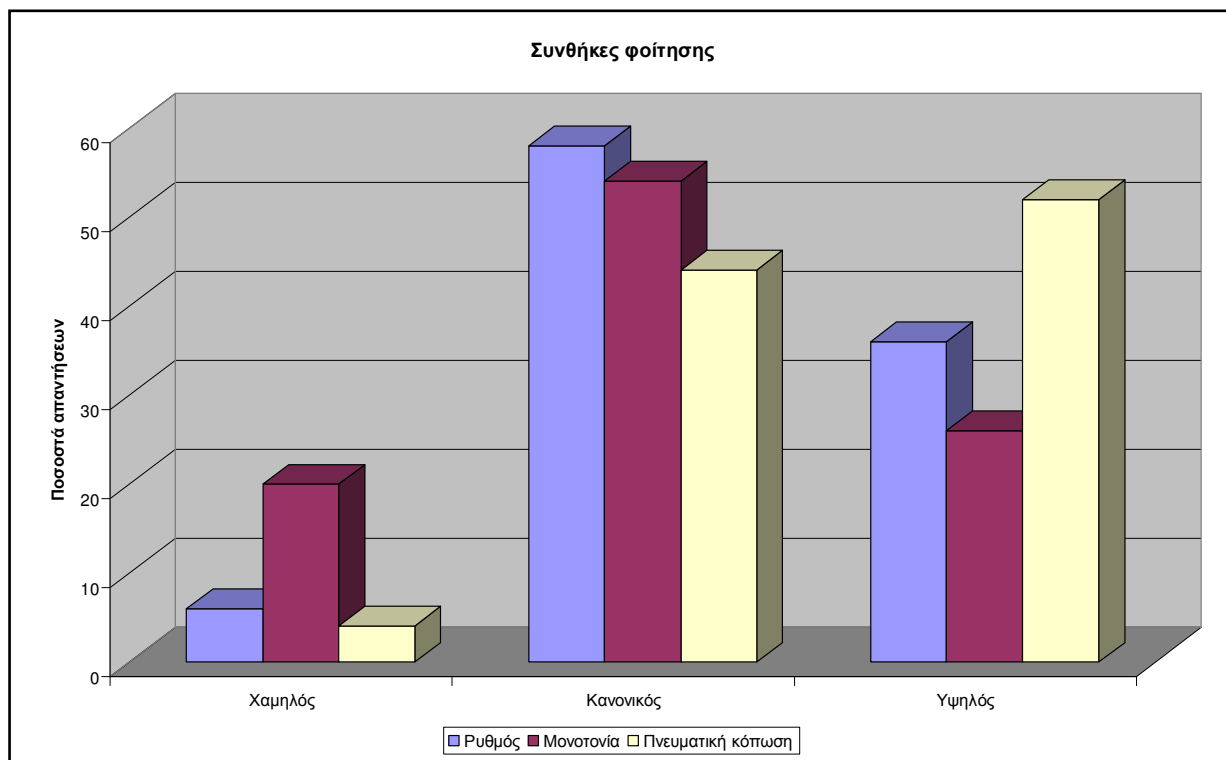
Τα ποσοστά στις ερωτήσεις για τις ενέργειες του πανεπιστημίου για την ενημέρωση και εκπαίδευση της φοιτητικής κοινότητας για την αντιμετώπιση και την πρόληψη των κινδύνων που ενδεχομένως να απειλούν την ασφάλεια και την υγεία των φοιτητών, φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3: Ποσοστά απαντήσεων φοιτητών για την Ενημέρωση - Εκπαίδευση

	Ναι	Όχι	Μερικώς
Έχετε ενημερωθεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το περιβάλλον φοίτησής σας;	8%	74%	18%
Έχετε εκπαιδευτεί για την πρόληψη των κινδύνων;	2%	86%	12%
Έχετε εκπαιδευτεί για την αντιμετώπιση των κινδύνων;	2%	88%	10%

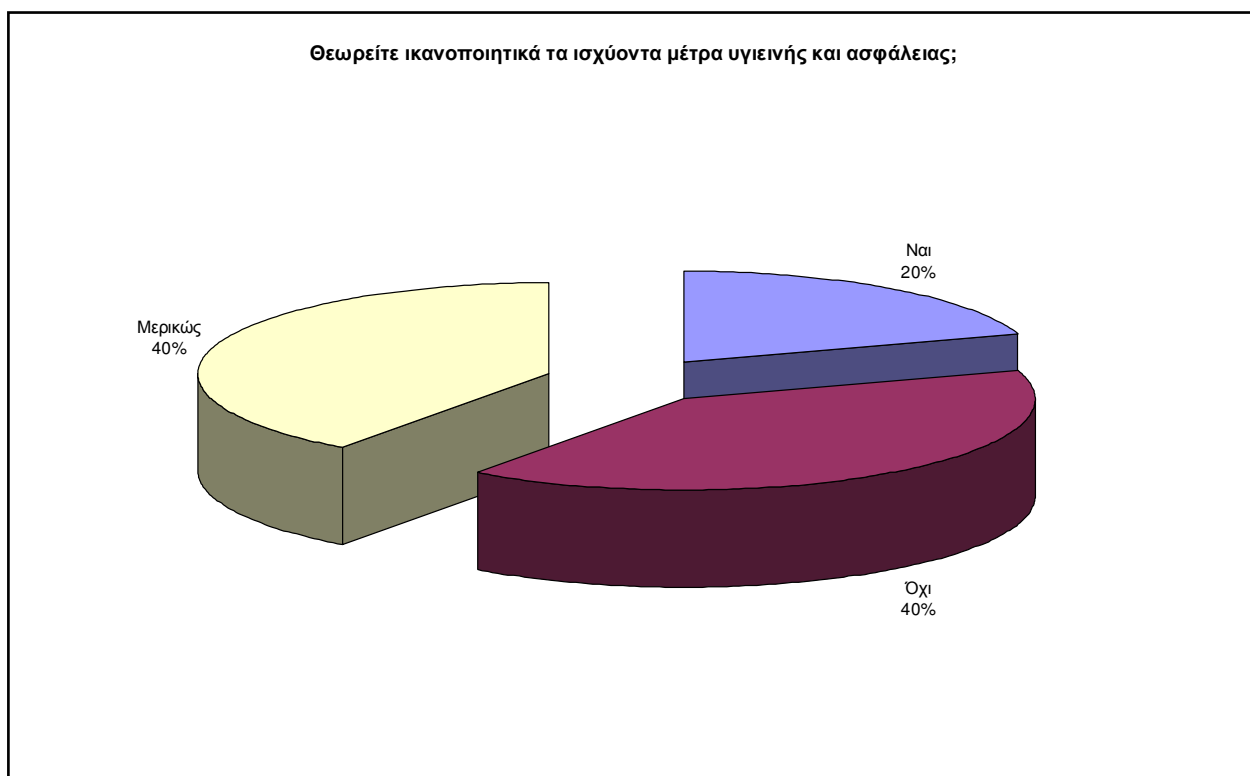
Κατά την εξέταση των συνθηκών φοίτησης αξιολογήθηκαν μια σειρά από παράγοντες που τη χαρακτηρίζουν. Από τα ερωτηματολόγια προέκυψε σε γενικές γραμμές ότι οι φοιτητές είναι ικανοποιημένοι με τους χώρους φοίτησής τους και επικεντρώνουν τις παρατηρήσεις τους όσον αφορά την απουσία φωτισμού κινδύνου και σήμανσης ασφάλειας στους χώρους. Ζητώντας τους ερωτηθέντες να αξιολογήσουν τους βλαπτικούς παράγοντες που συναντούν στο χώρο φοίτησής τους όσον αφορά το μικροκλίμα (θόρυβος, αερισμός, σκόνη, υγρασία) είναι αξιοπρόσεκτο ότι, οι περισσότεροι θεωρούν ότι ο θόρυβος, η σκόνη και ο αερισμός στους χώρους φοίτησης είναι σε φυσιολογικά επίπεδα. Ωστόσο, οι απαντήσεις τους όσον αφορά την υγρασία δείχνουν μια ομοιόμορφη κατανομή με το 46% των φοιτητών να θεωρεί φυσιολογική την υγρασία αλλά ένα αξιοπρόσεκτο ποσοστό της τάξεως του 40% να τη θεωρεί υψηλή μέσα στους χώρους φοίτησης.

Όταν ζητήθηκε από τους φοιτητές να αξιολογήσουν τους εγκάρσιους κινδύνους κατά τη διάρκεια φοίτησής τους (ρυθμοί, μονοτονία, πνευματική κόπωση), οι περισσότεροι δήλωσαν ότι, γενικά, οι ρυθμοί τους και η μονοτονία βρίσκονται σε φυσιολογικά επίπεδα (58% και 54% αντίστοιχα) ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 52% θεωρεί ότι έχει υψηλή πνευματική κόπωση.



Γράφημα 3: Κατανομή απαντήσεων για τις συνθήκες φοίτησης

Όσον αφορά την ικανοποίησή τους από τους υπάρχοντες χώρους υγιεινής και τα ισχύοντα μέτρα ασφάλειας (φαρμακείο, πυροσβεστήρες) οι απαντήσεις «όχι» και «μερικώς» ισοκατανέμονται (Γράφημα 4).



Γράφημα 4: Κατανομή απαντήσεων για τα ισχύοντα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής

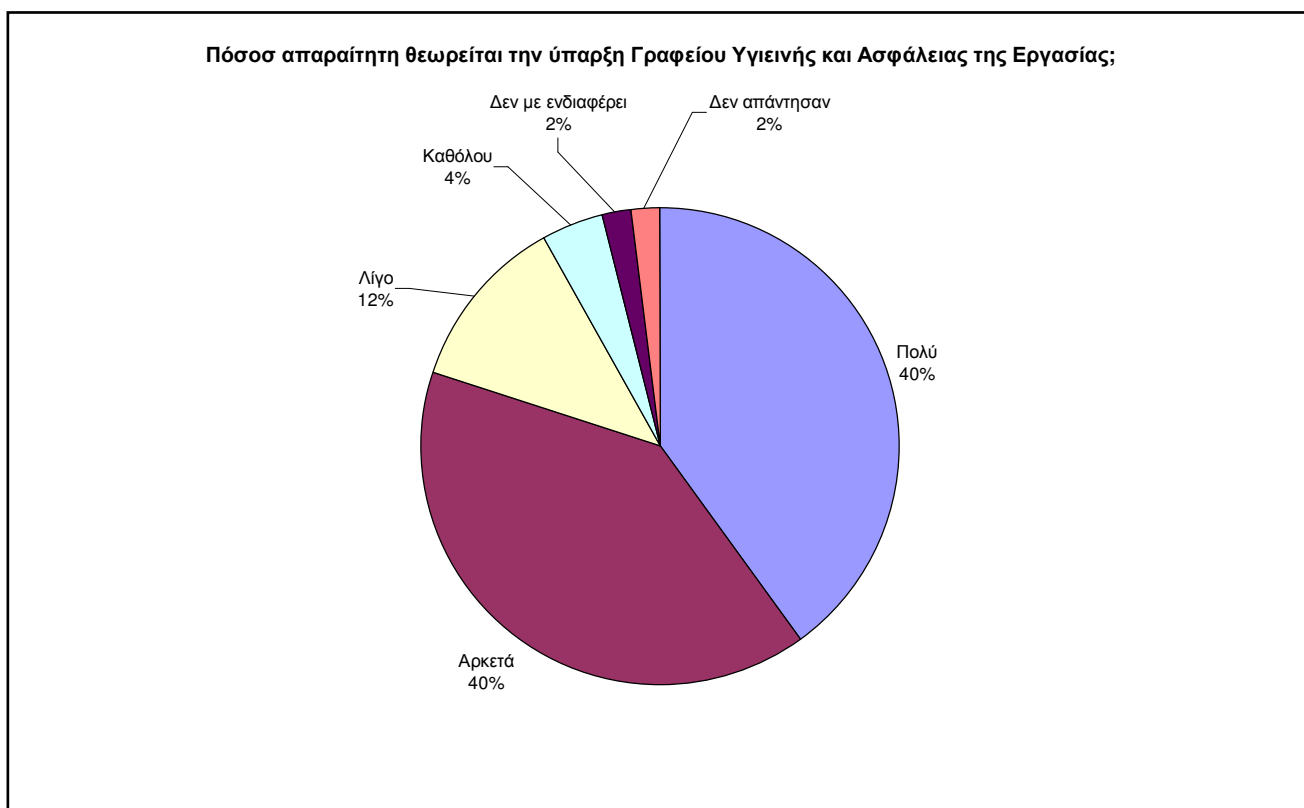
Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, οι φοιτητές ερωτώνται για παθολογικά συμπτώματα που παρουσιάζουν. Συνοπτικά τα ποσοστά των απαντήσεων τους φαίνονται στο παρακάτω γράφημα 8 στη σελίδα 59.

Στο πέμπτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνήθηκε η κουλτούρα των φοιτητών σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και αναζητήθηκε:

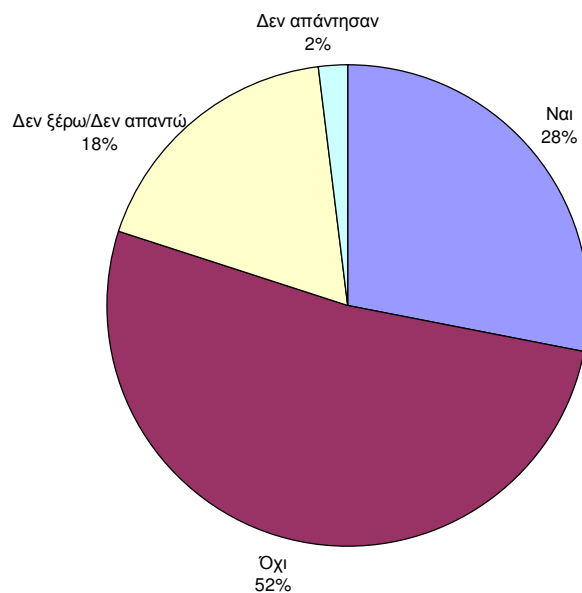
- Το κατά πόσο θεωρούν οι φοιτητές σημαντική την ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, στο οποίο θα απευθύνονται για την υπόδειξη κινδύνων στο Πανεπιστήμιο και την αναζήτηση λύσεων ή βοήθειας
- Το κατά πόσο θα ήθελαν οι φοιτητές να υπάρχει μια εθελοντική ομάδα για την Προαγωγή και Προώθηση της Υγιεινής και Ασφάλειας στην πανεπιστημιακή κοινότητα σαν την αντίστοιχη Περιβαλλοντική ομάδα και
- Το κατά πόσο θα ήθελαν να υπάρχει ένα μάθημα «Υγιεινής και Ασφάλειας- Πρόληψης Ατυχημάτων» στο πρόγραμμα σπουδών του τμήματός τους.

Παρακάτω στα γραφήματα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στα παραπάνω ερωτήματα.

Γράφημα 5: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα ύπαρξης γραφείου ΥΑΕ

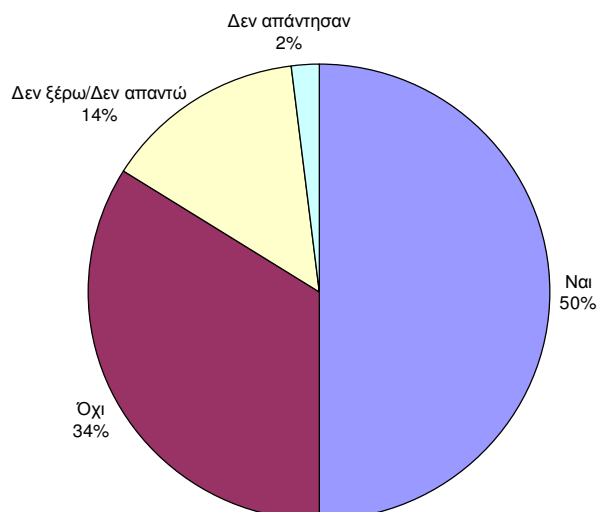


Θα σας ενδιέφερε η συμμετοχή σε μια εθελοντική ομάδα για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας;

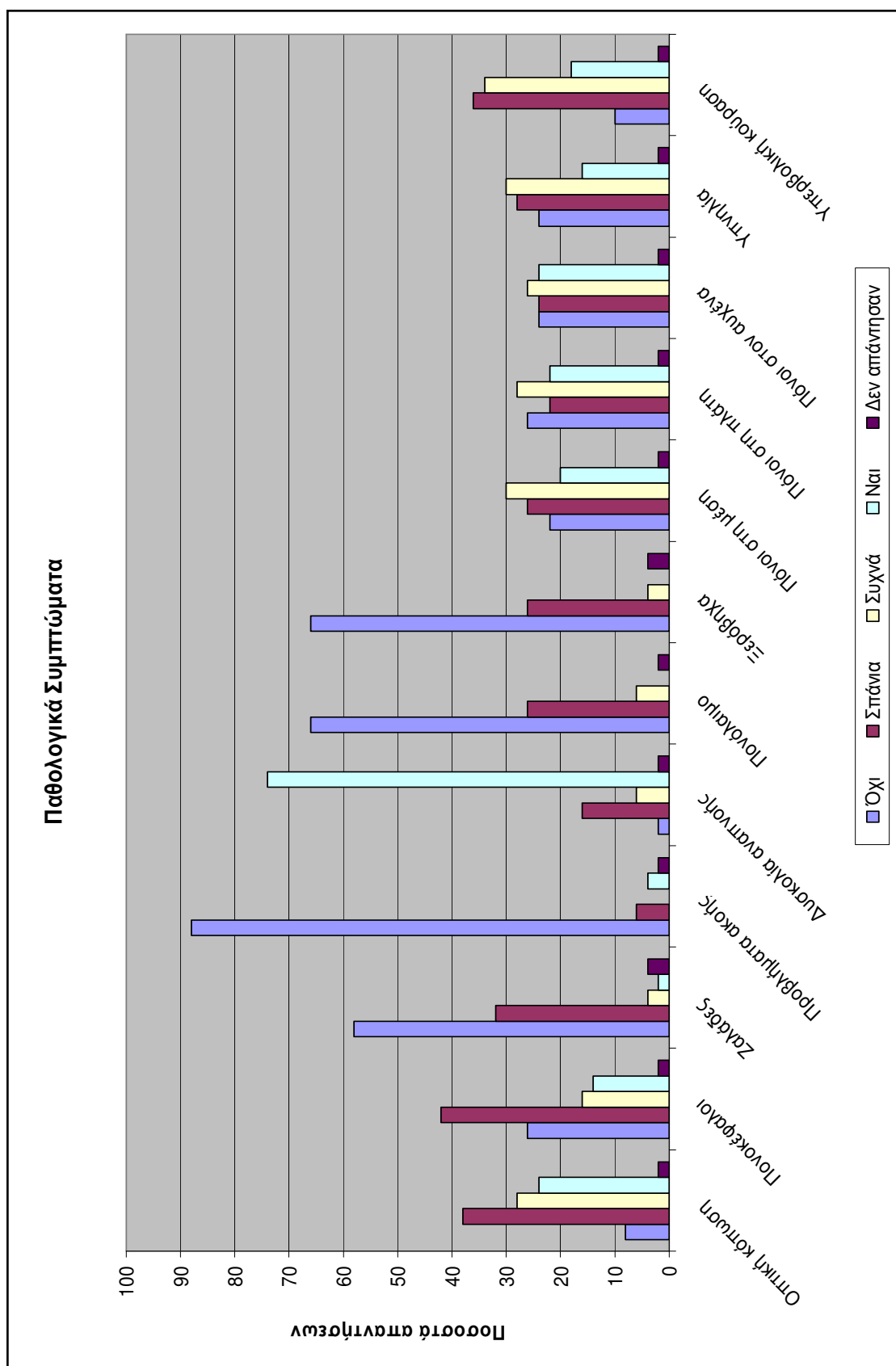


Γράφημα 6: Κατανομή απαντήσεων για την παρουσία ενδιαφέροντος συμμετοχής σε εθελοντική ομάδα ΥΑΕ.

Θα θέλατε να υπάρχει ως μάθημα το "Υγιεινή και Ασφάλεια-Πρόληψη Ατυχημάτων" στο πρόγραμμα σπουδών σας;



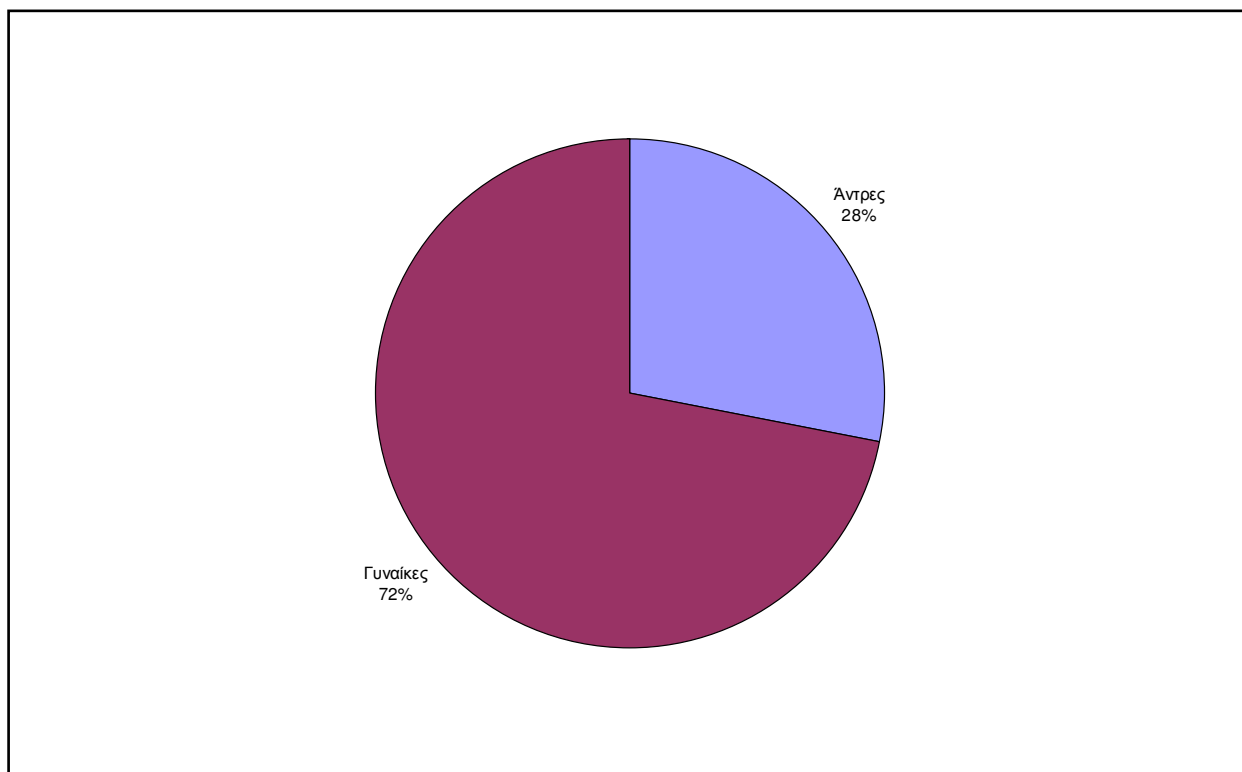
Γράφημα 7: Κατανομή απαντήσεων για την παρουσία ενδιαφέροντος ύπαρξης μαθήματος ΥΑΕ.



Γράφημα 8: Κατανομή απαντήσεων για την ύπαρξη παθολογικών συμπτωμάτων φοιτητών/τριών.

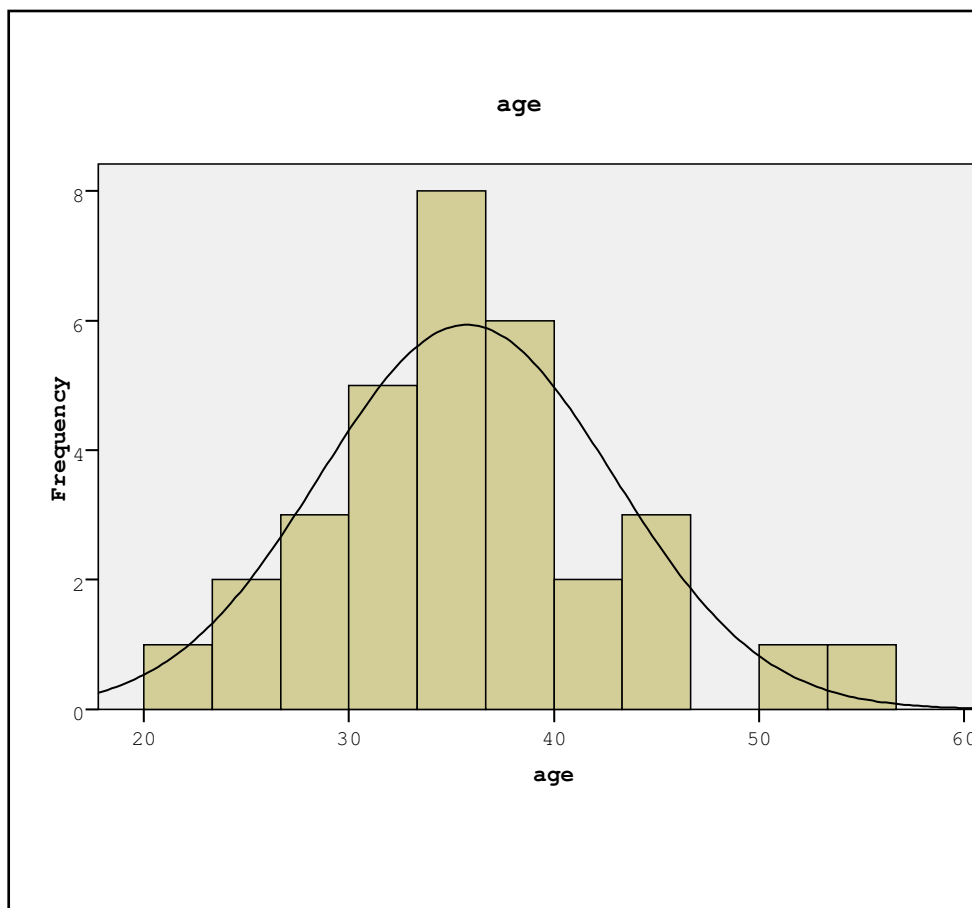
7.2. Επεξεργασία ερωτηματολογίων εργαζομένων

Συνολικά παραλήφθηκαν τριάντα δύο ερωτηματολόγια από εργαζόμενους του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Το 71,9% των αποκριθέντων ήταν γυναίκες και το 28,1% άντρες (Γράφημα 9).



Γράφημα 9: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για το φύλο ερωτηθέντων.

Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμαίνονται από 23 έως 56 ετών με μέση τιμή (median time) τα 35 χρόνια (Γράφημα 10).



Γράφημα 10: Ιστόγραμμα - Καμπύλη ισοκατανομής ηλικιών ερωτηθέντων εργαζομένων.

Από τους 32 εργαζόμενους που ανταποκρίθηκαν και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, οι 21 είναι διοικητικό και διδακτικό προσωπικό, 2 είναι μέλη ΕΤΕΠ του Πανεπιστημίου του Αιγαίου και 9 απέφυγαν να προσδιορίσουν σε ποιο τμήμα του Πανεπιστημίου εργάζονται.

Επίσης είναι χαρακτηριστικό να τονίσουμε ότι, από τους 32 αποκρινθέντες οι 28 είναι απόφοιτοι Ανώτατης Σχολής, ένας απόφοιτος Ανώτερης Σχολής και δύο απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης.

Στη γενική περιγραφή του προφίλ των εργαζομένων που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο αξίζει να σημειωθεί ότι, το 59,4% των ερωτηθέντων δεν καπνίζει και ένα 40,6% καπνίζει συστηματικά με μέσο όρο 10 τσιγάρα την ημέρα. Επίσης, η πλειονοψηφία των ερωτηθέντων (93,8%) δεν κάνει χρόνια χρήση φαρμάκων και ένα ποσοστό της τάξεως του 84,4% δεν έχει πάθει ποτέ κάποιο ατύχημα στο χώρο του πανεπιστημίου. Ο μέσος όρος εργασίας στο Πανεπιστήμιο είναι τα οκτώ χρόνια και ένα ποσοστό 18,8% εργάζεται σε κυκλικό ωράριο.

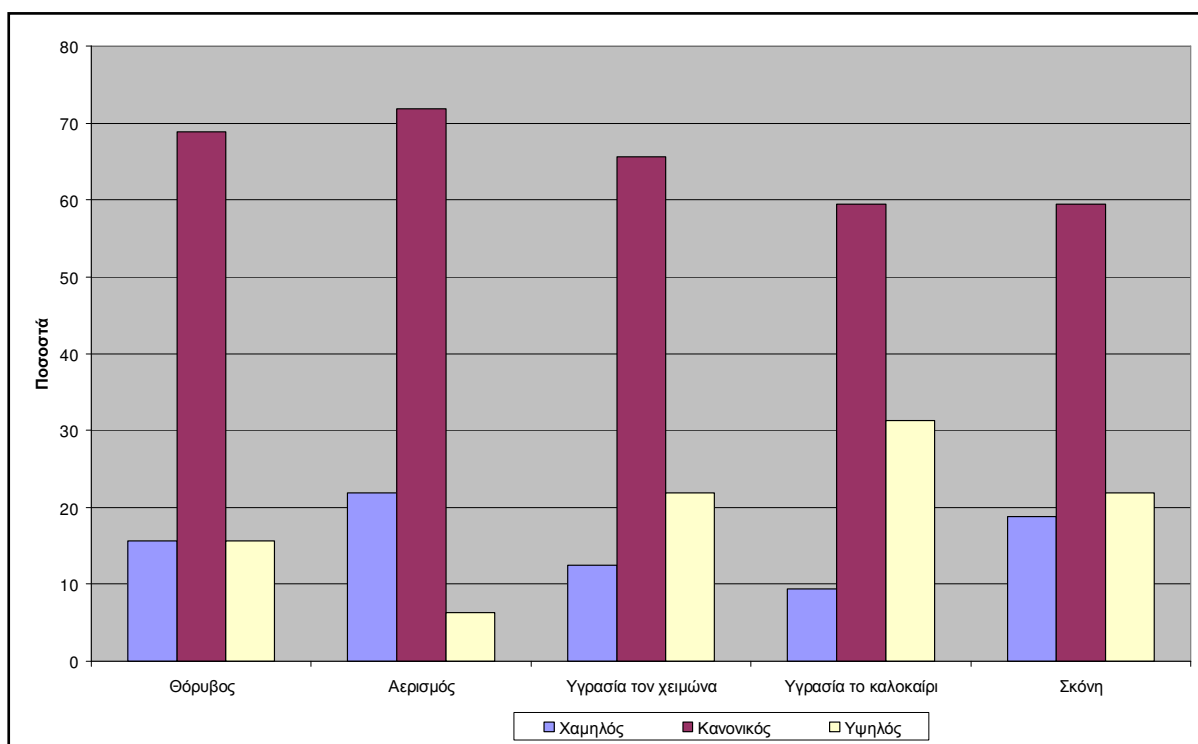
Από ότι φαίνεται και από τις απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι, είναι περιορισμένες οι ενέργειες του πανεπιστημίου για την ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων για την

αντιμετώπιση και την πρόληψη των κινδύνων, που ενδεχομένως να απειλούν την ασφάλεια και την υγεία των φοιτητών. Πιο συγκεκριμένα τα ποσοστά στις αντίστοιχες ερωτήσεις φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 4: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για Ενημέρωση - Εκπαίδευση

	Ναι	Όχι	Μερικώς	Δεν απάντησαν
Έχετε ενημερωθεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας σας;	18,8%	50,0%	31,3%	-
Έχετε εκπαιδευτεί για την πρόληψη των κινδύνων;	15,6%	59,4%	21,9%	3,1%
Έχετε εκπαιδευτεί για την αντιμετώπιση των κινδύνων;	3,1%	65,6%	28,1%	3,1%

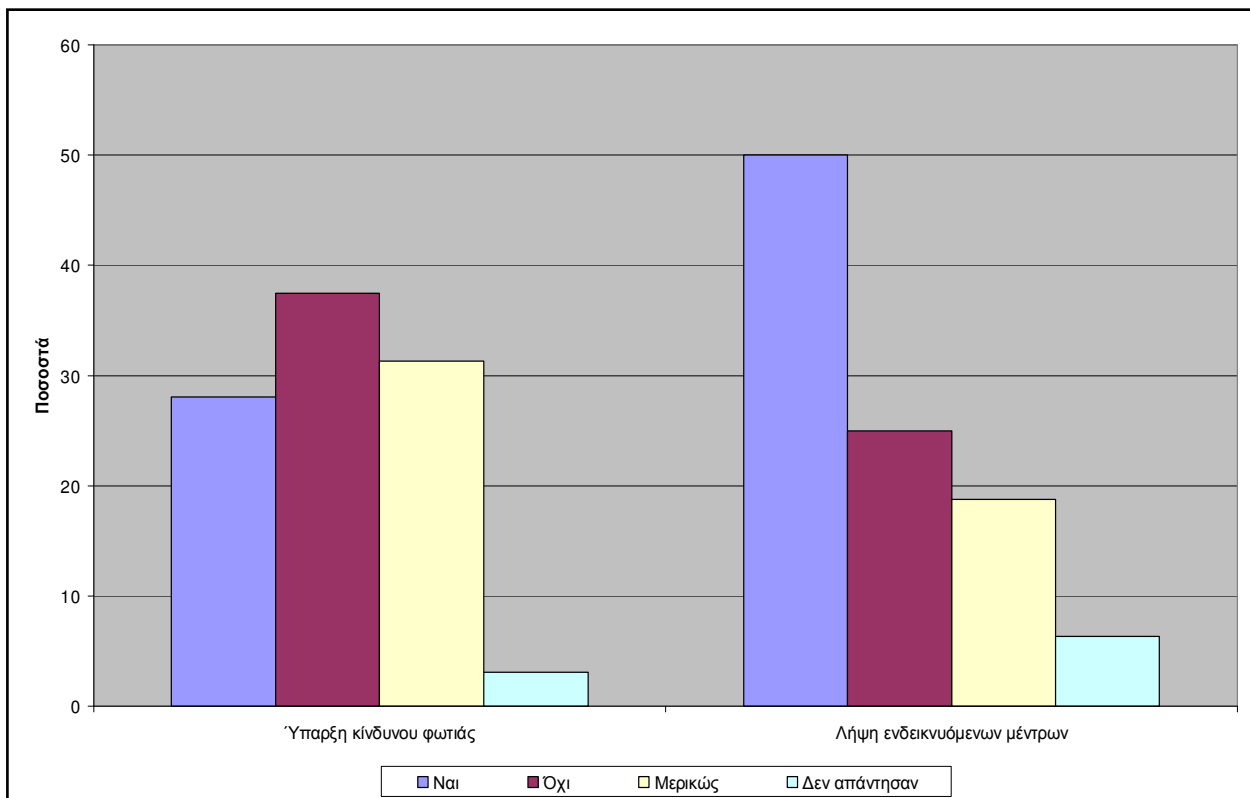
Κατά την εξέταση των συνθηκών εργασίας αξιολογήθηκαν μια σειρά από παράγοντες που την χαρακτηρίζουν. Από τα ερωτηματολόγια προέκυψε σε γενικές γραμμές ότι, οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με τους χώρους εργασίας τους και επικεντρώνουν τις παρατηρήσεις τους όσον αφορά την απουσία σήμανσης ασφάλειας στους χώρους. Ζητώντας τους ερωτηθέντες να αξιολογήσουν τους βλαπτικούς παράγοντες που συναντούν στο χώρο εργασίας τους όσον αφορά το μικροκλίμα (θόρυβος, αερισμός, σκόνη, υγρασία) είναι αξιοπρόσεκτο ότι, οι περισσότεροι θεωρούν ότι το μικροκλίμα εργασίας είναι σε φυσιολογικά επίπεδα.



Γράφημα 11: Ποσοστά απαντήσεων για τους βλαπτικούς παράγοντες στους χώρους εργασίας.

Στο κομμάτι της διαχείρισης της ασφάλειας και στην ερώτηση εάν υπάρχει κίνδυνος πυρκαγιάς στο χώρο εργασίας, τα ποσοστά ισοκατανέμονται (Γράφημα 12). Ενθαρρυντικές είναι και οι απαντήσεις, που ελήφθησαν, σύμφωνα με τις οποίες οι μισοί από τους αποκριθέντες τηρούν τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την αποφυγή πυρκαγιάς.

€€€



Γράφημα 12: Ποσοστά απαντήσεων για τη διαχείριση ασφάλειας.

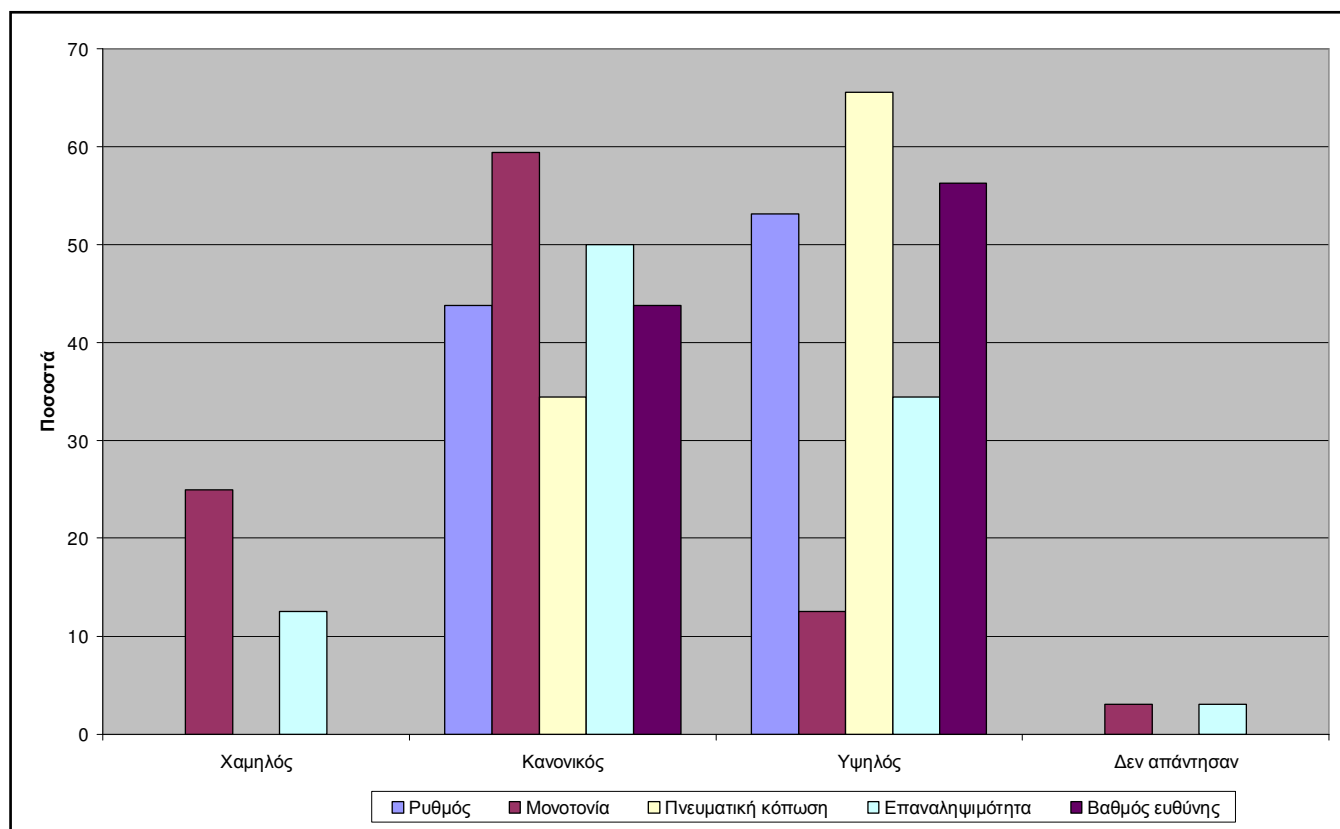
Όταν ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να απαντήσουν εάν έχουν εκπαιδευτεί για το χειρισμό του όποιου εξοπλισμού χρησιμοποιούν κατά την εργασία τους, ένα ποσοστό της τάξεως του 53,1% απάντησε πως έχει εκπαιδευτεί.

Στο αν υπάρχουν προβλήματα κατά το χειρισμό του εξοπλισμού, εάν υπάρχουν διακόπτες ασφάλειας ή αν αντιμετωπίζουν κίνδυνο ηλεκτροπληξίας οι απαντήσεις των ερωτηθέντων φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 5: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για τη Διαχείριση Μηχανών και Εξοπλισμού

	Ναι	Όχι	Μερικώς	Δεν απάντησαν
Αντιμετωπίζετε προβλήματα με τον τρόπο λειτουργίας των μηχανημάτων ή/και του εξοπλισμού;	9,4%	31,3%	53,1%	6,3%
Υπάρχουν διακόπτες ασφαλείας;	56,3%	15,6%	18,8%	9,4%
Υπάρχει κίνδυνος ηλεκτροπληξίας;	15,6%	53,1%	28,1%	3,1%

Επίσης, ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να αξιολογήσουν τους εγκάρσιους κινδύνους κατά τη διάρκεια εργασίας τους (ρυθμοί, μονοτονία, επαναληψιμότητα, βαθμός ευθύνης, πνευματική κόπωση). Στο παρακάτω γράφημα παρουσιάζονται οι απαντήσεις τους.



Γράφημα 13: Ποσοστά απαντήσεων για την ύπαρξη εγκάρσιων κινδύνων.

Όσον αφορά την ικανοποίησή τους από τους υπάρχοντες χώρους ανάπαυσης, υγιεινής και τα ισχύοντα μέτρα ασφάλειας (φαρμακείο, πυροσβεστήρες), οι απαντήσεις παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 6: Ποσοστά απαντήσεων εργαζομένων για την ύπαρξη συγκεκριμένων χώρων

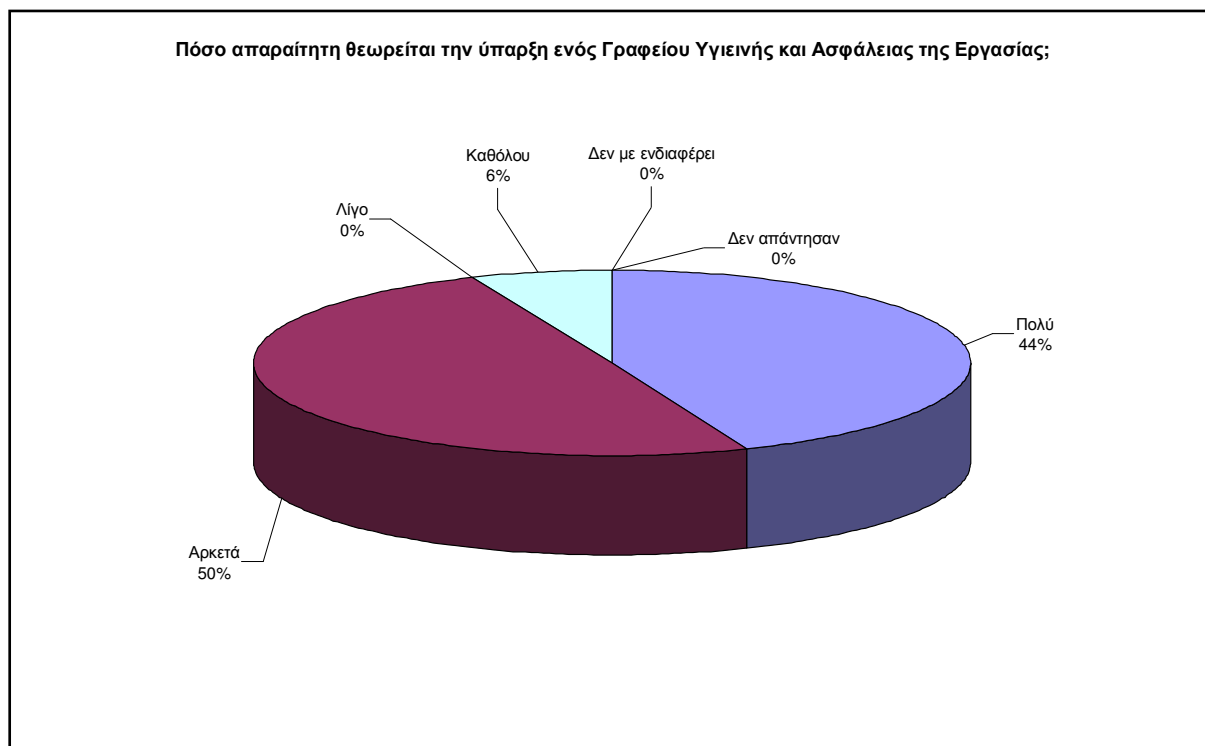
	Ναι	Όχι	Μερικώς
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι ανάπαυσης;	21,9%	50,0%	28,1%
Θεωρείτε ικανοποιητικά τα ισχύοντα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας;	21,9%	25,0%	53,1%
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι υγιεινής;	31,3%	34,4%	34,4%

Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, οι εργαζόμενοι ερωτώνται για παθολογικά συμπτώματα που παρουσιάζουν. Συνοπτικά τα ποσοστά των απαντήσεων τους φαίνονται στο παρακάτω γράφημα 16 στη σελίδα 67.

Στο πέμπτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνήθηκε η κουλτούρα των εργαζομένων σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και αναζητήθηκε:

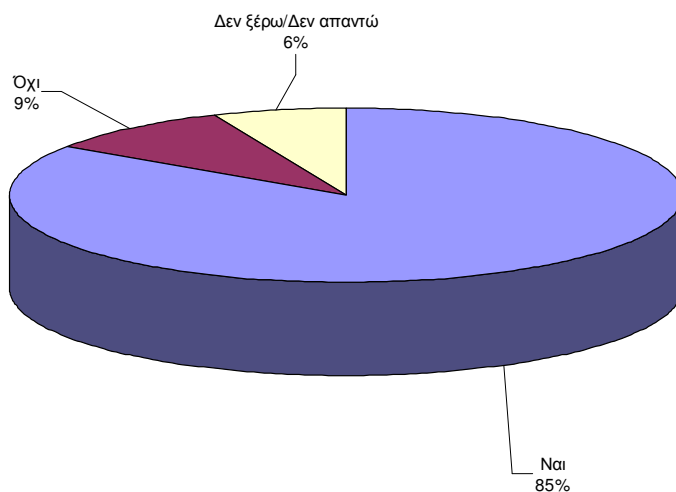
- Το κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι σημαντική την ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, στο οποίο θα απευθύνονται για την υπόδειξη κινδύνων στο Πανεπιστήμιο και την αναζήτηση λύσεων ή βοήθειας και
- Το κατά πόσο πιστεύουν ότι, το θέμα της προαγωγής και προώθησης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας είναι θέμα προτεραιότητας για την ακαδημαϊκή κοινότητα.

Παρακάτω στα γραφήματα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στα παραπάνω ερωτήματα.

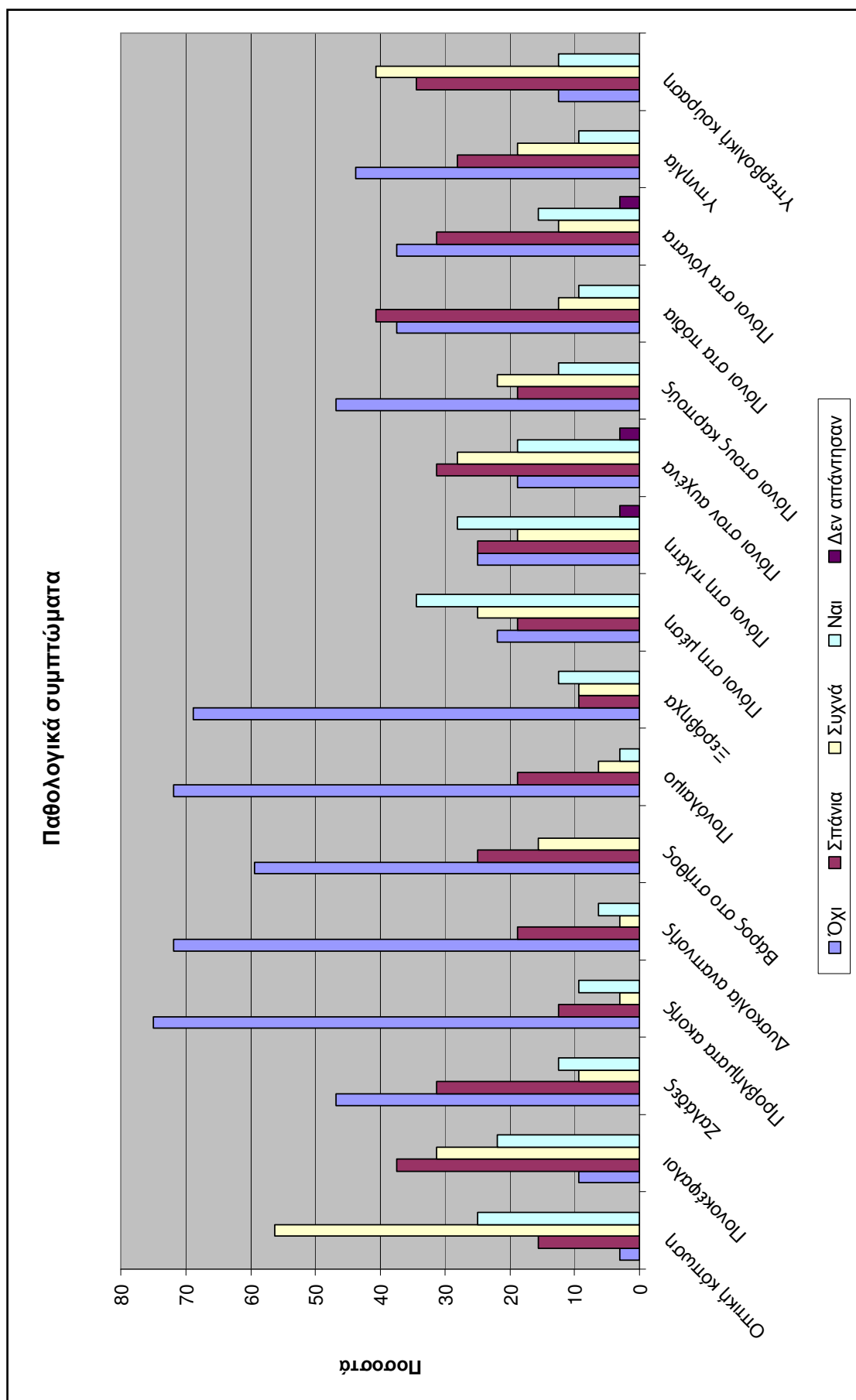


Γράφημα 14: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα ύπαρξης γραφείου ΥΑΕ.

Πιστεύετε ότι η προαγωγή και προώθηση της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι θέμα προτεραιότητας για την ακαδημαϊκή κοινότητα;



Γράφημα 15: Κατανομή απαντήσεων για την αναγκαιότητα προαγωγής και προώθησης της ΥΑΕ στο πανεπιστήμιο.



Γράφημα 16: Κατανομή απαντήσεων για την ύπαρξη παθολογικών συμπτωμάτων εργαζομένων.

8. ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι, η προώθηση και προαγωγή μιας κουλτούρας ασφάλειας μέσω συστημάτων διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας είναι μια υπόθεση δύσκολη αλλά όχι ανέφικτη. Ειδικά στην περίπτωση του Πανεπιστημίου Αιγαίου, παρουσιάζεται μια ανάγκη στην πανεπιστημιακή κοινότητα να στραφεί στην ίδρυση ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Η συμμετοχή της διοίκησης του πανεπιστημίου κρίνεται απαραίτητη, αφού στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, εκείνη είναι που θα πει την τελευταία λέξη και μέσω της θέσης που κατέχει, είναι η πιο αρμόδια να περάσει το μήνυμα της ευαισθητοποίησης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Η διοίκηση του πανεπιστημίου σε μια πρώτη προσέγγιση της υπάρχουσας κουλτούρας της πανεπιστημιακής κοινότητας θα πρέπει να αντιληφθεί και να καθορίσει τις διαστάσεις της, σκιαγραφώντας τα τρία επίπεδα που την καθορίζουν (§2.3, σελ.6). Έτσι, οφείλει να παρατηρήσει, αρχικά, συμπεριφορές εργαζομένων και φοιτητών μέσα στο χώρο του πανεπιστημίου. Πώς κινούνται μέσα στο χώρο; Ενεργούν επικίνδυνα; Συμμορφώνονται με κανονισμούς και μέτρα που λαμβάνονται από τη διοίκηση; Αυτές οι συμπεριφορές θα βοηθήσουν να εξαχθεί ένα συμπέρασμα για τις στάσεις και τις αντιλήψεις εργαζομένων και φοιτητών, οι οποίες δεν είναι ευθέως παρατηρήσιμες. Σε αυτό το κομμάτι, μπορεί να εξυπηρετήσει ένα στοχευμένο ερωτηματολόγιο, που να προσεγγίζει διεπιστημονικά τις αντιλήψεις της ακαδημαϊκής κοινότητας μέσα από ψυχογραφικές και εθνογραφικές μεθόδους. Με αυτόν τον τρόπο θα ανακαλυφθούν οι αξίες του πυρήνα της κουλτούρα της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Οι φοιτητές έχουν αντιληφθεί τη σημασία της πρόληψης των κινδύνων φοίτησης στο Πανεπιστήμιο και θεωρούν απαραίτητη σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, στο οποίο θα απευθύνονται για την υπόδειξη κινδύνων στο Πανεπιστήμιο και την αναζήτηση λύσεων ή βοήθειας καθώς και ενός μαθήματος για το θέμα αυτό στο πρόγραμμα σπουδών του τμήματός τους. Παρόλο, όμως, που παραδέχονται ότι ένα τέτοιο γραφείο είναι απαραίτητο μέσα στην Ακαδημαϊκή κοινότητα, οι ίδιοι δε δείχνουν την προθυμία να συμμετάσχουν σε μια εθελοντική ομάδα, η οποία θα προάγει και προωθεί την ασφάλεια και την υγεία. Αυτό καταδεικνύει ότι υπάρχει μια βαθύτερη αντίληψη των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας, αλλά μια μονομερή αντίληψη για την συμμετοχική προσφορά σε ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης της, περιορίζοντας το βαθμό ευθύνης για θέματα Υγείας και Ασφάλειας μόνο στη Διοίκηση του Πανεπιστημίου.

Οι εργαζόμενοι, από τη μεριά τους έχουν αντιληφθεί και αυτοί, τη σημασία της πρόληψης των κινδύνων εργασίας στο Πανεπιστήμιο και θεωρούν απαραίτητη την ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι του Πανεπιστημίου του Αιγαίου σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (85%) θεωρούν ότι, η προαγωγή και η προώθηση της Υγιεινής και της Ασφάλειας της Εργασίας είναι ένα βασικό θέμα προτεραιότητας του Πανεπιστημίου, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι ίδιοι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την σημαντικότητα της προώθησης μιας κουλτούρας ασφάλειας μέσα στην ακαδημαϊκή κοινότητα, η οποία θα βελτιώσει σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες εργασίας τους.

Η κουλτούρα ασφάλειας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, καθότι περιεκτική έννοια, μέσα από την παρούσα ανάλυση των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν, δηλώνει ότι φοιτητές και εργαζόμενοι, είναι συνειδητοποιημένοι σχετικά με την επιδίωξη εργασίας με ασφάλεια, την τήρηση κάποιων καλών πρακτικών εργασίας και την προώθηση της ασφάλειας συλλογικά. Η διοίκηση του Πανεπιστημίου πρέπει να δημιουργήσει ένα πληροφοριακό σύστημα ασφάλειας (Weick, 1991) με το οποίο να συλλέγει, να αναλύει και να μεταδίδει πληροφορίες. Η ενημερωνόμενη αυτή κουλτούρα θα είναι πιο εύκολο να γίνει αντιληπτή και αποδεκτή από της πανεπιστημιακή κοινότητα.

Ο εντοπισμός των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στο πανεπιστήμιο, είναι μια επιπλέον κίνηση που πρέπει να κάνει η διοίκηση. Πρέπει να εντοπιστούν οι κίνδυνοι που χαρακτηρίζουν κάθε θέση εργασίας. Για να γίνει αυτό όμως πρέπει να εκτιμηθούν οι συνθήκες εργασίας και το επίπεδο καταλληλότητας των χώρων εργασίας. Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν παρουσιάζουν μια ικανοποιητική εικόνα του πανεπιστημίου όσον αφορά τους χώρους εργασίας και φοίτησης. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα υγείας, τα οποία, όμως, μέσα από τη γενικότερη βελτίωση των επιμέρους συνθηκών εργασίας μπορούν να αντιμετωπισθούν σε ένα μεγάλο βαθμό γιατί τα περισσότερα από αυτά προέρχονται από το οργανωτικό κομμάτι της εργασίας στο πανεπιστήμιο.

Με ένα σωστό συντονισμό ένα Γραφείο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, μέσω ενός χαρισματικού ατόμου, μπορεί να προάγει την ασφάλεια και την υγεία και η προσπάθεια να στεφθεί με επιτυχία, κατατάσσοντας το Πανεπιστήμιο Αιγαίου ανάμεσα στα ακαδημαϊκά Ιδρύματα με κοινωνικό χαρακτήρα, πέρα από τον καθαρά εκπαιδευτικό σκοπό του.

Είναι κοινά παραδεκτό ότι, μια προσπάθεια προώθησης και εφαρμογής ενός τέτοιου συστήματος διαχείρισης της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, μπορεί να περάσει μέσα από μια ολοκληρωμένη περιβαλλοντική διαχείριση. Το μοντέλο που ισχύει για τα περισσότερα Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (ΣΠΔ) «Plan, Do, Check, Act», ισχύει και τα Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Η εφαρμογή ΣΠΔ στα πανεπιστήμια δεν είναι αποτέλεσμα μόνο του σταθερά αυξανόμενου ενδιαφέροντος για το

περιβάλλον αλλά και της συνειδητοποίησης ότι μπορούν να εξοικονομηθούν σημαντικά χρηματικά ποσά αλλά και να γίνουν καλύτερες δημόσιες σχέσεις, να αξιοποιηθούν οι φοιτητές προς αυτή την κατεύθυνση και να εξασφαλιστεί η απαιτούμενη συμμόρφωση με τον νόμο. Στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου αυτή η εφαρμογή ενός ΣΠΔ, είναι σχετικά εύκολη, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι ένα από τα αντικείμενα σπουδών του πανεπιστημίου σχετίζεται άμεσα με το περιβάλλον. Επομένως μέσα στην διαδικασία εφαρμογής μιας ευρύτερης περιβαλλοντικής πολιτικής, μπορεί να ενταχθεί και μια πολιτική εφαρμογής ενός ΣΔΥΑΕ. Άλλωστε, είναι χαρακτηριστικά τα παραδείγματα πανεπιστημίων που αναφέρθηκαν που μπόρεσαν και πέτυχαν μια συνέργεια μεταξύ των συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης και διαχείρισης της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου με την εφαρμογή ενός ΣΔΥΑΕ μπορεί να πετύχει:

- την προστασία της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων και των φοιτητών του, γεγονός που καταδεικνύει ένα ίδρυμα με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα.
- την αποφυγή του κόστους των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που δύνανται να συμβούν.
- τη δημιουργία αισθήματος ασφάλειας, οπότε οι εργαζόμενοι θα γίνουν αποδοτικότεροι και μπορούν να ασχοληθούν απρόσκοπτα με την εργασία τους.
- τη βελτίωση της εικόνας του ακαδημαϊκού ιδρύματος, οπότε επιτυγχάνει να έχει ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων πανεπιστημίων του ελλαδικού χώρου, προβάλλοντας της ενέργειές του για την μεταλαμπάδευση μιας υγιούς νοοτροπίας στους εργαζόμενούς του και στους μελλοντικούς ακαδημαϊκούς πολίτες.

8.1. Μελλοντική έρευνα

Μετά από όσα ειπώθηκαν θα ήταν χρήσιμο να εντοπιστούν κάποιοι τομείς που θα αποτελούσαν ενδιαφέρον αντικείμενο μελλοντικής έρευνας. Σε ό,τι αφορά την εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, θα πρέπει να μελετηθεί κατά βάση η αντοχή ενός τέτοιου συστήματος στο χρόνο. Οι μελλοντικοί ερευνητές θα πρέπει να εστιάσουν στο κατά πόσο οι προτάσεις που γίνονται εφαρμόζονται με συνέπεια ή αγνοούνται, με κίνδυνο η όλη προσπάθεια μετά από σύντομο χρονικό διάστημα να αδρανήσει και τελικώς να επανέλθει η προηγούμενη κατάσταση. Ακόμη, θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθούν περιπτώσεις πανεπιστημίων των οποίων η προσπάθεια ίδρυσης ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας μαζί με την εφαρμογή ενός Συστήματος Διαχείρισης της

Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας απέτυχε, έτσι ώστε να διαπιστωθούν λάθη και παραλείψεις.

Ειδικά για το Πανεπιστήμιο Αιγαίου που προβαίνει στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης, μπορεί να μελετηθεί η ετοιμότητά του στην ενσωμάτωση στοιχείων διαχείρισης της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Εξίσου σημαντικό πεδίο έρευνας είναι να ελεγχθεί, μέσα από μια κοινωνιολογική προσέγγιση, η προθυμία της πανεπιστημιακής κοινότητας να συμμετάσχει ενεργά σε μια προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και φοίτησης και κατά πόσο είναι σε θέση να καταθέσει προτάσεις για το πώς ένα τέτοιο εγχείρημα μπορεί να γίνει περισσότερο ελκυστικό, ειδικά στο κομμάτι των φοιτητών, οι οποίοι μεταθέτουν την ευθύνη στη διοίκηση του πανεπιστημίου.

Σε κάθε περίπτωση το πανεπιστήμιο είναι χώρος ανάπτυξης έρευνας και διδασκαλίας. Οι μελλοντικοί επιστήμονες έχουν ως βασικό ζητούμενο να φέρουν την αλλαγή στην επιστημονική θεώρηση. Η προστασία της ανθρώπινης αξίας, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας δεν είναι ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί επιφανειακά. Αντίθετα, πρέπει να ληφθούν πολύ σοβαρά υπόψη γιατί η «ευεξία» στην εργασία είναι ένας καταλυτικός παράγοντας προόδου και ανάπτυξης ενός υγιούς οργανισμού πόσο μάλλον ενός ακαδημαϊκού ιδρύματος, που αποτελεί την κοιτίδα της γνώσης. Γι' αυτόν τον λόγο είναι σημαντικό τα πανεπιστήμια να αναλάβουν το ρόλο του καθοδηγητή, υιοθετώντας πέρα από μια περιβαλλοντικά φιλική συμπεριφορά, ένα πρότυπο για την υιοθέτηση υπεύθυνων συμπεριφορών όσον αφορά την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Η ανώτατη εκπαίδευση οφείλει να συνειδητοποιήσει την ευθύνη μέσα στο ευρύτερο επίπεδο της οικονομικής και κοινωνικής προόδου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης (ΕΛ.Ο.Τ.) (2002), Οδηγός για Συστήματα διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας στην εργασία-1800, Αθήνα
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση (1996), Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις, Υπόμνημα για την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων, Λουξεμβούργο
- Ταργουτζίδης Αντ. (2006), Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας: Οικονομική διάσταση και μηχανισμοί πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων, Διδακτορική Διατριβή στο Οικονομικό Τμήμα της Σχολής Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης
- Τσαρακλής Αθ. Ζαχ. (2002), Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- American Society of Safety Engineers (2002), White Paper Addressing the Return on Investment for Safety, Health and Environmental Management Programs, διαθέσιμο στο <http://www.asse.org>
- Andreoni, D. (1986), The Cost of Occupational Accidents and Diseases, Occupational Safety and Health Diseases, Geneva, International Labour Office, 363.11 ILO OSHS 54
- Aldford, D. Ville, B., (2005), European Economic History 1750-1914, Εκδόσεις Αλεξάνδρεια
- Beredjiklian, P.K., Bozantka, D.J., Steinberd, D.R., Bernstein, J. (2000), Evaluating the source and content of orthopaedic information on the Internet: The case of carpal tunnel syndrome, Journal of Bone and Joint Surgery, pp.1540-1543
- Berends, J.J. (1996), On the measurement of Safety Culture, Eindhoven University of Technology, Eindhoven
- Berreby, D. (1996), Between Chaos and Order: What Complexity Theory Can Teach Business, Strategy and Business, 2nd Quarter 96, Booz Allen & Hamilton
- Brebner, R., Jones, R., Krisjanous, J., Marshall, W., Parry, G., Holt, A. (2001), Electronic medical consultation: A New Zealand perspective, διαθέσιμο στο: <http://www.jmir.org/2001/1/e13/>

- Brigges, W. (1992), The character of organizations, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California.
- Broadfoot, L.E., Ashkanasy, N.M. (1994), A Survey of Organizational Culture Measurement Instruments, Paper presented at the Annual meeting of Australian Social Psychologists, Cairns, Queensland
- Brown, R.L., Holmes, H. (1986), The use of a factor-analytic procedure for accessing the validity of an employee safety climate model, Accident Analysis and Prevention, Vol. 18, pp. 455-470
- Cabrera, D.D., Isla, R., Vilela, L.D. (1997), An evaluation of safety climate in ground handling activities, Aviation Safety Proceedings of the IASC-97, International Aviation Safety Conference, Netherlands
- Champelli, L. (1995), The Internet advocate: a web-based resource guide, διαθέσιμο στο: <http://www.monroe.lib.in.us/lchampel/netadv.html>
- Converse M.J. et Presser St. (1986), Survey Questions: Handcrafting the standardized questionnaire, Sage University Paper, London
- Cooper, M.D., Philips, R.A. (1994), Validation of a Safety Climate Measure Paper presented at the British Psychological Society, Annual Occupational Psychology Conference, Birmingham, January 3-5
- Costa, J. (1996), Introduction to the Workshop-Occupational Health Policies in the European Union, Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Cox, S., Cox, T. (1991), The structure of employees attitudes to safety: An European example, Work and Stress, Vol. 5 (2)
- Coyle, I.R., Sleeman, S.D., Adams, N. (1995), Safety Climate, Journal of Safety Research, Vol. 26(4), pp. 247-254
- Crystal, D. (2001), Language and the Internet, Cambridge University Press, New York
- De Cock, G., Bouwen, R., de Witte, K. (1986), Organizational Climate (Organisatieklimat), Praktisch Personeelsbeleid, Capita Selecta 16
- DeDobbeleer, N., Beland, F. (1991), A safety climate measure for construction sites, Journal of Safety Research, Vol. 22, pp. 97-103

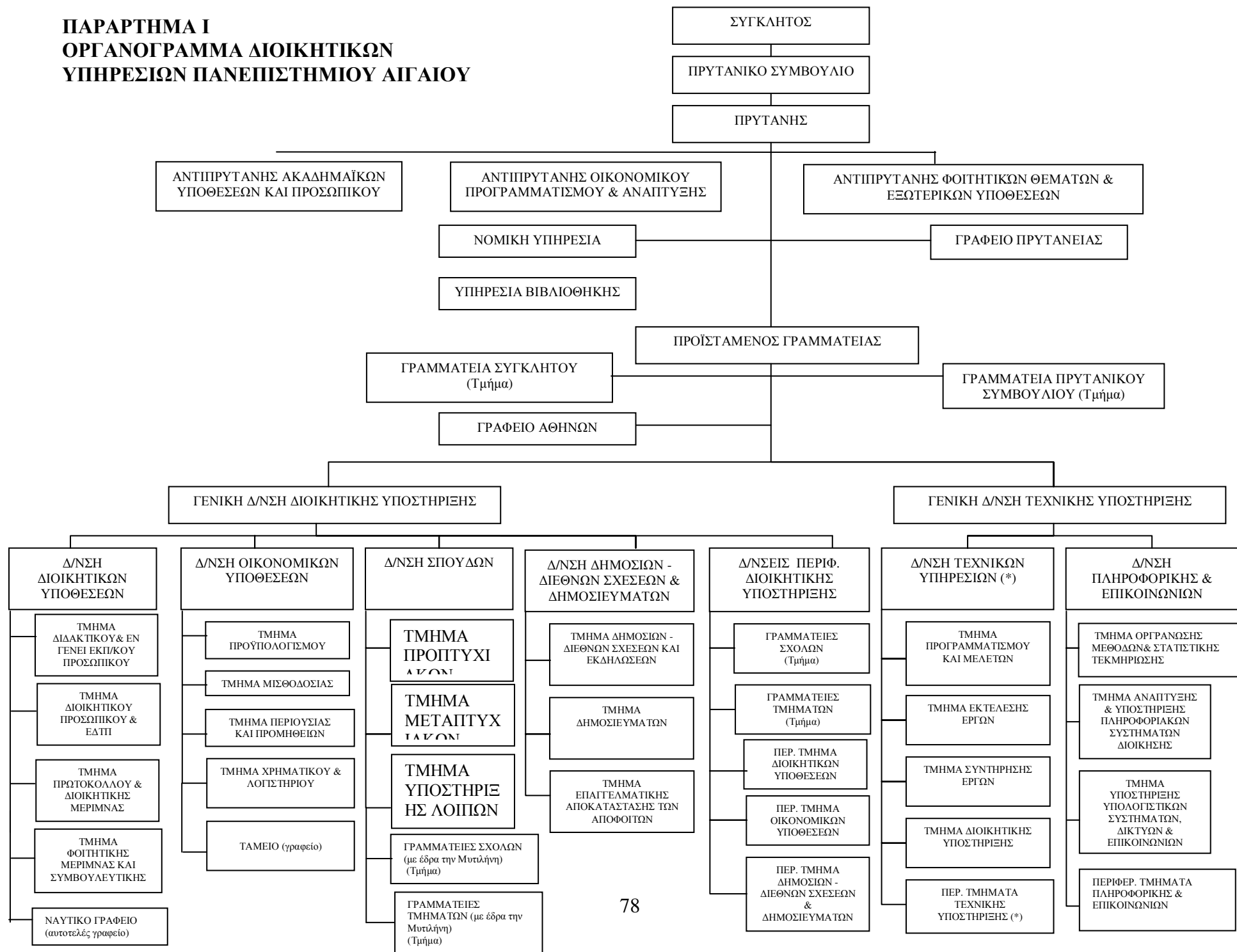
- Dhillon, G., Moores, T.T. (2002), Internet Privacy: Interpreting key issues, Salehnia, A. Editors, Ethnical issues of information systems, IRM press, Hershey, pp.1-9
- Dorman, P., (2000), the Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An overview, Infocus program on SafeWork, International Labour Organization, The Evergreen State College, διαθέσιμο στο <http://www.ilo.org>
- Eldridge, J.E.T., Crombie, A. (1974), A Sociology of Organizations, Allen & Unwin, London
- European Agency for Safety and Health at Work, Mainstreaming OSH into education: good practice in school and vocational education, 2004.
- Geller, E.S. (1994), Ten principles for achieving a Total Safety Culture, Professional Safety, September 18-24
- Glennon, D.P. (1982), Measuring organizational safety climate, Australian Safety News Jan-Feb 23-28
- Gorman, L. (1989), Corporate culture, Management Decision Vol. 27, pp.14-19
- Gross, J. (1993), The legal context of professional ethnics: Values, standards and justice in judging teacher conduct, K.A. Strike and P.L. Ternasky Editors, Ethnics for professionals in education, teacher College press, New York, pp.202-216
- Guion, R.M. (1973), A note on organizational climate, Organizational Behavior and Human Performance Vol. 9, pp. 120-125
- Guldenmund, F.W. (2000), The nature of Safety Culture: a review of theory and research, Safety Science Vol. 34
- Harper B, Slaughter, L., Norman K. (1998), Questionnaire administration via the WWW: a Validation and reliability study for a user satisfaction questionnaire, διαθέσιμο στο: <http://lap.umd.edu/quis/publications/harper1997.pdf>
- Health and Safety Executive, Health and Safety at Work etc Act 1974, revised 9/2006, διαθέσιμο στο: www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm
- Heinrich, H.W. (1931), Industrial Accident Prevention, McGraw Hill, New York

- Henning, M. (2004), Reliability of the Conflict Resolution Questionnaire: Considerations for using and developing Internet-based questionnaires, *The Internet and Higher Education*, Volume 7, Issue 7, 3rd Quarter 2004, pp. 247-258
- Higgins, J. (1999) Breaking the Law on the Internet, *Chartered Accountants Journal of New Zealand*, pp.11-12
- Hofstede, G.R. (1991), *Cultures and Organizations: software of the mind*, McGraw-Hill, London.
- International Nuclear Safety Advisory Group (1991), *Safety Culture* (Safety Series No. 75-INSAG-4), International Atomic Energy Agency, Vienna
- James, L.R. (1992), Aggregation bias in estimates of perceptual agreement, *Journal of Applied Psychology* Vol.1 67 (2), pp. 219-229
- James, L.R., Jones A.P. (1974), *Organizational climate: a review of theory and research* *Psychological Bulletin* Vol. 81(12).
- Kinnaman, D. (2003), Critiquing acceptable use policies, διαθέσιμο στο: <http://www.io.com/kinnaman/aupessay.html>
- Kizza, J.M. (2003), *Ethical and social issues in the information age* (2nd edition), Springer, New York
- Kohler, B. (2004), *Accident causation*, διαθέσιμο στο http://www.cep.ca/health_safety/files/accicaus_e.html
- Latthe, P.M., Latthe, M., Khan K.S. (2000), Quality of information on female sterilisation on the Internet, *Journal of Obstetrics and Gynaecology*, pp. 167-170
- Lee, T.R., (1996), *Perceptions, Attitudes and Behavior: the vital elements of a safety culture*, health and safety, October 96
- Lightfoot, J.M. (2006), A comparative analysis of e-mail and face-to-face communication in an educational environment, *The Internet and Higher Education*, Volume 9, Issue 3, 3rd Quarter 2006, pp. 217-227

- Locatelli, V., West, M.A. (1996), On elephants and blind researchers: method for accessing culture in organizations, *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 17 (7), pp.12-21
- Lutness, J. (1987), Measuring up: assessing safety with climate surveys: *Occupational Health and Safety* Vol. 56, pp. 20-26
- Ministry of Health (2000), Health professionals' competency assurance bill discussion paper, διαθέσιμο στο: <http://www.moh.govt.nz/moh.nsf>
- Moore, N. (1998), Rights and responsibilities in an information society, διαθέσιμο στο: http://elj.warwick.ac.uk/jilt/infosoc/98_1moor/
- Niskanen, T. (1994), Safety Climate in the road administration, *Safety Science* Vol. 17
- Ostrom, L., Wilhemsen, G., Kaplan, B. (1993), Assessing safety Culture, *Nuclear Energy*, Vol. 34 (2), pp. 163-172
- Papazafeiropoulou, A., Pouloudi, A. (2002), Social issues in electronic commerce: implications for policy makers, Salehnia, A. Editors, *Ethnical issues of information systems*, IRM press, Hershey, pp.189-206
- Pidgeon, N.F. (1991), Safety Culture and risk management in organizations, *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol. 22(1)
- Reiman, T., Oedewald, P. (2004), Measuring maintenance culture and maintenance core task with culture- questionnaire-a case study in the power industry, *Safety Science* Vol. 42, 859-889.
- Reynolds, G. (2003), *Ethnics in information technology*, Thomson Course Technology, Boston
- Rousseau, D.M. (1990), Assessing organizational culture the case for multiple methods, Scheider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco

- Safety Research Unit (1993), The Contribution of Attitudinal and Management Factors to Risk in the Chemical Industry (Final report to the health and Safety Executive), Psychology department, University of Survey, Guilford
- Schein, E.H. (1992), Organizational Culture and Leadership, 2nd Edition, Jossey-Bass, San Francisco.
- Schaefer, D.R., Man, D.A., (1998), Development of a standard E-mail methodology, Results of an experiment, Public Opinion Research, Vol 62, pp. 378-397
- Schneider, B. (1975), Organizational climates: an essay, Personnel Psychology Vol.28, pp. 447-479
- The British Psychological Society (2003), Guidelines for the development and use of computer - based assessments, retrieved June 30, 2003, διαθέσιμο στο: <http://www.psychtesting.org.uk/default.asp>
- “The Lisbon European Council – An agenda of economic and social renewal for Europe” Doc/00/7, 2000.
- Turner, B.A. (1988), Connoisseurship in the study of Organizational cultures, Bryman, A. (Ed), Doing Research in Organizations, Routledge, London, pp. 108-122
- Warning, A.E., Glendon, A.I. (1998), Managing Risk: Critical Issues for Survival and Success into the 21st Century, ITBP, London
- Weick, K.E. (1991), Organizational culture as a source of high reliability, California Management Review, Vol. 29, pp. 112-127
- Williamson, A.M., Feyer, A.M., Cairns, D., Biancotti, D. (1997), The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes, Safety Science, Vol 25.
- Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, Journal of Applied Psychology, Vol 65(1)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Αγαπητέ φοιτητή/ Αγαπητή φοιτήτρια,
το ερωτηματολόγιο που έχετε μπροστά σας έχει συνταχθεί στα πλαίσια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής, διπλωματικής μου διατριβής στην "Περιβαλλοντική Πολιτική και Διαχείριση" με θέμα «**Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στα πλαίσια Ολοκληρωμένης Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου**». Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να διερευνηθούν οι συνθήκες φοίτησής σας μέσα από τη προσωπική σας εμπειρία και η σχέση τους με την εμφάνιση παθολογικών συμπτωμάτων στην υγεία σας. Επίσης, θα μελετηθεί ο βαθμός ενημέρωσής σας σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και η διάθεσή σας να συμμετάσχετε τόσο σε εθελοντικά προγράμματα όσο και σε μαθήματα, που αφορούν το αντικείμενο αυτό. Στις ερωτήσεις, που υπάρχουν προεπιλογές, τσεκάρετε την επιθυμητή απάντηση και στις υπόλοιπες απαντάτε εντός του προκαθορισμένου πεδίου. Στο τέλος του ερωτηματολογίου συμπληρώνετε προαιρετικά το ονοματεπώνυμό σας και τα στοιχεία επικοινωνίας. Ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο που διαθέσατε να απαντήσετε.

Σιδηροπούλου Σοφία, Μηχανικός Περιβάλλοντος Τ.Ε.

A. Γενικά Στοιχεία

Ηλικία:			
Φύλο:	Άντρας	Γυναίκα	
Οικογενειακή κατάσταση:	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	
Είστε ικανοποιημένος/η από τις ώρες ελεύθερου χρόνου που έχετε;	Nαι	Όχι	
Καπνίζετε;	Nαι	Όχι	
Αν καπνίζετε αναφέρατε πόσα τσιγάρα καπνίζετε κατά μέσο όρο ημερησίως;			
Πόσα ποτήρια οινοπνευματώδους ποτού καταναλώνετε εβδομαδιαίως;	<1 ποτήρι/μερίδα	4-6 ποτήρια/μερίδες	
	2-4 ποτήρια/μερίδες	>6 ποτήρια/μερίδες	
Κάνετε χρόνια χρήση φαρμάκων;	Nαι	Όχι	
Πάθατε ποτέ κάποιο ατύχημα στο πανεπιστήμιο;	Nαι	Όχι	

B. Στοιχεία Φοίτησης

Τμήμα Φοίτησης:								
Έτος Φοίτησης:	A	B	Γ	Δ				
Μέσος αριθμός ωρών παρακολούθησης ανά ημέρα								
Πόσες ώρες κατά μέσο όρο περνάτε ημερησίως στους διάφορους χώρους του Πανεπιστημίου;	<table border="1"> <tr> <td>Στα αμφιθέατρα</td> </tr> <tr> <td>Στη βιβλιοθήκη</td> </tr> <tr> <td>Στους κοινόχρηστους χώρους</td> </tr> <tr> <td>Στους αθλητικούς χώρους</td> </tr> </table>				Στα αμφιθέατρα	Στη βιβλιοθήκη	Στους κοινόχρηστους χώρους	Στους αθλητικούς χώρους
Στα αμφιθέατρα								
Στη βιβλιοθήκη								
Στους κοινόχρηστους χώρους								
Στους αθλητικούς χώρους								

Γ. Κίνδυνοι κατά την φοίτηση

Γ.1. Ενημέρωση-Εκπαίδευση

Έχετε ενημερωθεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το περιβάλλον φοίτησής σας;	Nαι	Μερικώς	Όχι
Έχετε εκπαιδευτεί για την πρόληψη των κινδύνων αυτών;	Nαι	Μερικώς	Όχι

Έχετε εκπαιδευτεί για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών;	Ναι	Μερικώς	Όχι
--	-----	---------	-----

Γ.2. Κτιριακές Δομές- Χώρος Φοίτησης

Έχουν ικανοποιητικό χώρο οι αίθουσες παρακολούθησης;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Έχουν ικανοποιητικό ύψος οι αίθουσες παρακολούθησης;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει οπτική επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός φυσικός φωτισμός; (φωτισμός που μπαίνει από τα παράθυρα κλπ.)	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός τεχνητός φωτισμός;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία το καλοκαίρι;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία το χειμώνα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Τα θερμαντικά σώματα είναι επαρκή για το χειμώνα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Το σύστημα ψύξης είναι επαρκές για το καλοκαίρι;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποιότητα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποσότητα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν ενοχλητικά ρεύματα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Τα δάπεδα, οι σκάλες και οι πόρτες βρίσκονται σε ικανοποιητική κατάσταση;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν εμπόδια και ανωμαλίες στα δάπεδα, στις σκάλες και στις πόρτες;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει κίνδυνος ολίσθησης;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει φωτισμός κινδύνου;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει σήμανση ασφαλείας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρειάζεται να ανεβοκατεβαίνετε σκάλες;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν εμπόδια κατά τη κίνησή σας στους χώρους;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Είναι ελεύθεροι εμποδίων οι διάδρομοι κυκλοφορίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει κίνδυνος από πτώσεις υλικών;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν οδοί/έξοδοι διαφυγής σε περίπτωση κινδύνου;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.3. Συνθήκες Φοίτησης

Στο χώρο φοίτησής σας

Ο θόρυβος είναι:	Χαμηλός	Κανονικός	Υψηλός
Ο αερισμός είναι:	Χαμηλός	Κανονικός	Υψηλός
Η σκόνη είναι:	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
Η υγρασία το χειμώνα είναι:	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή

Γ.9. Εγκάρσιοι Κίνδυνοι

Κατά τη διάρκεια της φοίτησής σας...

... οι ρυθμοί είναι	Χαμηλοί	Κανονικοί	Υψηλοί
... η μονοτονία είναι	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
... η πνευματική κόπωση είναι	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι ανάπαυσης (κυλικείο, προαύλιο, εσωτερικοί χώροι ανάπαυσης);	Ναι	Μερικώς	Όχι
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι υγιεινής;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Θεωρείτε ικανοποιητικά τα ισχύοντα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας (καθαριότητα,	Ναι	Μερικώς	Όχι

φαρμακείο, πυροσβεστήρες);						
----------------------------	--	--	--	--	--	--

Δ. Συμπτώματα που οφείλονται στη φοίτηση

Αισθάνεστε οπτική κόπωση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχει επηρεαστεί η όρασή σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πονοκεφάλους;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε ζαλάδες;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε βούισμα στα αυτιά;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχει επηρεαστεί η ακοή σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε δυσκολία στην αναπνοή;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνο στο λαιμό;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε ξερό βήχα;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Αισθάνεστε βάρος στο στήθος;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στη μέση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στην πλάτη;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στον αυχένα;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Εμφανίζετε μυκητιάσεις;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε υπνηλία;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Νοιώθετε υπερβολική κούραση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι

Ε. Κουλτούρα Ασφάλειας

Γνωρίζετε τι εννοούμε με τον όρο Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας;	Ναι	Δεν ξέρω – Δεν απαντώ	Όχι
Πόσο απαραίτητη θεωρείτε ότι είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στο οποίο θα απευθυνόσασταν για την υπόδειξη κινδύνων στο Πανεπιστήμιο και την αναζήτηση λύσεων ή βοήθειας;	Πολύ	Αρκετά	
	Λίγο	Καθόλου	
	Δεν με ενδιαφέρει		
Θα σας ενδιέφερε να συμμετάσχετε σε μια εθελοντική ομάδα για την προαγωγή και την προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (αντίστοιχη της Περιβαλλοντικής Εθελοντικής Ομάδας που διαθέτει το Πανεπιστήμιο του Αιγαίου);	Ναι	Δεν απαντώ	Όχι
Θα θέλατε να υπάρχει ως μάθημα το «Υγιεινή και Ασφάλεια- Πρόληψη Ατυχημάτων» στο πρόγραμμα σπουδών του τμήματός σας;	Ναι	Δεν απαντώ	Όχι

Στοιχεία Επικοινωνίας

Ονοματεπώνυμο		
Διεύθυνση επικοινωνίας		
Τηλέφωνο επικοινωνίας		
Θα θέλατε να συμμετάσχετε σε παρόμοια έρευνα;	Ναι	Όχι
Θέλατε να ενημερωθείτε για τα βασικά συμπεράσματα της παρούσας έρευνας;	Ναι	Όχι
Αν ναι, σημειώστε την ηλεκτρονική διεύθυνση αποστολής (e-mail)		

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Αξιότιμοι κύριοι/ Αξιότιμες κυρίες,
το ερωτηματολόγιο που έχετε μπροστά σας έχει συνταχθεί στα πλαίσια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής, διπλωματικής μου διατριβής στην "Περιβαλλοντική Πολιτική και Διαχείριση" με θέμα «Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στα πλαίσια Ολοκληρωμένης Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου». Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να διερευνηθούν οι συνθήκες εργασίας σας μέσα από τη προσωπική σας εμπειρία και η σχέση τους με την εμφάνιση παθολογικών συμπτωμάτων στην υγεία σας. Επίσης, θα μελετηθεί ο βαθμός ενημέρωσής σας σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας καθώς και η άποψή σας για τη δημιουργία πανεπιστημιακής υπηρεσίας, που αφορά το αντικείμενο αυτό. Στις ερωτήσεις, που υπάρχουν προεπιλογές, σημειώνετε την επιθυμητή απάντηση και στις υπόλοιπες απαντάτε εντός του προκαθορισμένου πεδίου. Στο τέλος του ερωτηματολογίου συμπληρώνετε προαιρετικά το ονοματεπώνυμό σας και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί σας. Ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο που διαθέσατε για να απαντήσετε.

Σιδηροπούλου Σοφία, Μηχανικός Περιβάλλοντος Τ.Ε.

Α. Γενικά Στοιχεία

Ηλικία:			
Φύλο:	Αντρας	Γυναίκα	
Οικογενειακή κατάσταση:	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	
Σπουδές:	Καμία		Απολυτήριο Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής
	Απολυτήριο Δημοτικού		Πτυχίο Ανώτερης Σχολής
	Απολυτήριο Γυμνασίου		Πτυχίο Ανώτατης Σχολής
	Απολυτήριο Λυκείου		
Πριν προσληφθείτε στο Πανεπιστήμιο ήσαστε:	Υπάλληλος σε επιχείρηση		Άνεργος
	Εργαζόσαστε ευκαιριακά		Εκπαιδευόμενος
	Αυτοαπασχολούμενος		Σπουδαστής ή μαθητής
	Εργαζόμενος στο σπίτι		
Είστε ικανοποιημένος/η από τις ώρες ελεύθερου χρόνου που έχετε;	Ναι	Όχι	
Καπνίζετε;	Ναι	Όχι	
Αν καπνίζετε αναφέρατε πόσα τσιγάρα καπνίζετε κατά μέσο όρο ημερησίως;			
Πόσα ποτήρια οινόπνευμα πίνετε ποτού καταναλώνετε εβδομαδιαίως;	<1 ποτήρι/μερίδα		4-6 ποτήρια/μερίδες
ΝΑΥΤΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ (αυτοτελές γραφείο)	2-4 ποτήρια/μερίδες		>6 ποτήρια/μερίδες
Κάνετε χρόνια χρήση φαρμάκων;	Ναι	Όχι	
Πάθατε ποτέ κάποιο ατύχημα στο πανεπιστήμιο;	Ναι	Όχι	

Β. Στοιχεία Εργασίας

Τμήμα Εργασίας:			
Ειδικότητα:			
Θέση εργασίας:	Διοικητικός Υπάλληλος		ΕΤΕΠ
Εργάζεστε σε εξωτερικό χώρο;	Ναι	Όχι	
Χρόνος απασχόλησης στο πανεπιστήμιο (σε έτη):			
Χρόνος εργασίας στο συγκεκριμένο τμήμα (σε έτη):			
Εργάζεστε σε κυκλικό ωράριο;	Ναι	Όχι	

Γ. Κίνδυνοι κατά την εργασία

Γ.1. Ενημέρωση-Εκπαίδευση

Έχετε ενημερωθεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας σας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Έχετε εκπαιδευτεί για την πρόληψη των κινδύνων αυτών;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Έχετε εκπαιδευτεί για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.2. Κτιριακές Δομές- Χώρος Εργασίας

Η επιφάνεια εργασίας σας (σε εμβαδόν) είναι ικανοποιητική;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Εργάζεστε μόνος/η στο χώρο εργασίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικό ύψος;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει οπτική επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός φυσικός φωτισμός; (φωτισμός που μπαίνει από τα παράθυρα κλπ.)	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός τεχνητός φωτισμός;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία το καλοκαίρι;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία το χειμώνα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Τα θερμαντικά σώματα είναι επαρκή για το χειμώνα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Το σύστημα ψύξης είναι επαρκές για το καλοκαίρι;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποιότητα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποσότητα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν ενοχλητικά ρεύματα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Τα δάπεδα, οι σκάλες και οι πόρτες βρίσκονται σε ικανοποιητική κατάσταση;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν εμπόδια και ανωμαλίες στα δάπεδα, στις σκάλες και στις πόρτες;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει κίνδυνος ολίσθησης;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει φωτισμός κινδύνου;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει σήμανση ασφαλείας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρειάζεται να ανεβοκατεβαίνετε σκάλες;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν εμπόδια κατά τη κίνησή σας στους χώρους;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Είναι ελεύθεροι εμποδίων οι διάδρομοι κυκλοφορίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει κίνδυνος από πτώσεις υλικών;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν οδοί/έξοδοι διαφυγής σε περίπτωση κινδύνου;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.3. Συνθήκες Εργασίας

Στο χώρο εργασίας σας

Ο θόρυβος είναι:	Χαμηλός	Κανονικός	Υψηλός
Ο αερισμός είναι:	Χαμηλός	Κανονικός	Υψηλός
Η υγρασία το χειμώνα είναι:	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
Η υγρασία το καλοκαίρι είναι:	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
Η σκόνη είναι:	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή

Γ.4. Διαχείριση ασφάλειας

Κατά τη διάρκεια της εργασίας σας...

...υπάρχει κίνδυνος φωτιάς;	Ναι	Μερικώς	Όχι
...λαμβάνετε τα ενδεικνυόμενα μέτρα;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει στο τμήμα που εργάζεστε Ομάδα Πυροπροστασίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Εάν ΝΑΙ ανήκετε σε αυτή;	Ναι	Όχι	

Γ.5. Διαχείριση Μηχανών και Εξοπλισμού

Έχετε εκπαιδευτεί για τον τρόπο λειτουργίας των μηχανών ή/και του εξοπλισμού που χειρίζεστε;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Αντιμετωπίζετε προβλήματα με τον τρόπο λειτουργίας των μηχανών ή/και του εξοπλισμού;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν ακάλυπτα κινούμενα μέρη;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχουν διακόπτες ασφαλείας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Υπάρχει κίνδυνος ηλεκτροπληξίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Κάνετε χρήση συσκευών που χρησιμοποιούν ή εκπέμπουν ακτινοβολίες;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.6. Διαχείριση εργαλείων (μόνο για ΕΤΕΠ)

Χειρίζεστε επικίνδυνα εργαλεία ;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Έχετε εκπαιδευτεί για τον τρόπο λειτουργίας/χειρισμού των εργαλείων, που χρησιμοποιείτε;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Αντιμετωπίζετε προβλήματα με τον τρόπο λειτουργίας/χειρισμού των εργαλείων, που χειρίζεστε;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.7. Διαχείριση Υλικών (μόνο για ΕΤΕΠ)

Έχετε ενημερωθεί για τη φύση ή/και την επικινδυνότητα των ουσιών, που χρησιμοποιείτε, κατά την εργασία σας;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας ουσίες τοξικές;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας ουσίες ερεθιστικές;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας ουσίες διαβρωτικές;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας ουσίες εύφλεκες;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας ουσίες εκρηκτικές;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Αντιμετωπίζετε προβλήματα κατά τη χρήση των ουσιών αυτών;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.8. Μέσα Ατομικής Προστασίας (μόνο για ΕΤΕΠ)

Σας έχουν χορηγηθεί μέσα ατομικής προστασίας; (κατάλληλη ενδυμασία, γάντια, μασκάκια κλπ)	Ναι	Μερικώς	Όχι
Έχετε εκπαιδευτεί στη χρήση τους;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Χρησιμοποιείτε τα μέσα ατομικής προστασίας;	Ναι	Μερικώς	Όχι

Γ.9. Εγκάρσιοι Κίνδυνοι

Στο χώρο εργασίας σας...

... οι ρυθμοί είναι	Χαμηλοί	Κανονικοί	Υψηλοί
... η μονοτονία είναι	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
... η επαναληψιμότητα είναι	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
... ο βαθμός ευθύνης είναι	Χαμηλός	Κανονικός	Υψηλός
... η πνευματική κόπωση είναι	Χαμηλή	Κανονική	Υψηλή
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι ανάπαυσης (κυλικείο, προαύλιο, εσωτερικοί χώροι ανάπαυσης);	Ναι	Μερικώς	Όχι
Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι υγιεινής;	Ναι	Μερικώς	Όχι
Θεωρείτε ικανοποιητικά τα ισχύοντα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας (καθαριότητα, φαρμακείο, πυροσβεστήρες);	Ναι	Μερικώς	Όχι
Πώς είναι οι σχέσεις σας με τους προϊστάμενους σας;	Καλές	Κακές	Αδιάφορες
Πώς είναι οι σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;	Καλές	Κακές	Αδιάφορες

Δ. Συμπτώματα που οφείλονται στην εργασία

Αισθάνεστε οπτική κόπωση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχει επηρεαστεί η όρασή σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πονοκεφάλους;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε ζαλάδες;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε βούισμα στα αυτιά;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχει επηρεαστεί η ακοή σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε δυσκολία στην αναπνοή;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνο στο λαιμό;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε ξερό βήχα;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Αισθάνεστε βάρος στο στήθος;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Αισθάνεστε βάρος στα χέρια σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Αισθάνεστε μούδιασμα στα χέρια σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Πονάνε οι καρποί σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Πονάνε τα πόδια σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Πονάνε τα γόνατά σας;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στη μέση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στην πλάτη;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε πόνους στον αυχένα;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Εμφανίζετε μυκητιάσεις;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Έχετε υπνηλία;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι
Νοιώθετε υπερβολική κούραση;	Όχι	Σπάνια	Συχνά	Ναι

Ε. Κουλτούρα Ασφάλειας

Γνωρίζετε τι εννοούμε με τον όρο Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας;	Ναι	Δεν ξέρω – Δεν απαντώ	Όχι
Πόσο απαραίτητο θεωρείτε ότι είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στο οποίο θα απευθυνόσασταν για την υπόδειξη κινδύνων στο Πανεπιστήμιο και την αναζήτηση λύσεων ή βοήθειας;	Πολύ	Αρκετά	
	Λίγο	Καθόλου	
	Δεν με ενδιαφέρει		
Πιστεύετε ότι το θέμα της προαγωγής και προώθησης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας είναι θέμα προτεραιότητας για την ακαδημαϊκή κοινότητα;	Ναι	Δεν ξέρω	Όχι

Στοιχεία Επικοινωνίας

Όνοματεπώνυμο			
Διεύθυνση επικοινωνίας			
Τηλέφωνο επικοινωνίας			
Θα θέλατε να συμμετάσχετε σε παρόμοια έρευνα;	Ναι	Όχι	
Θέλατε να ενημερωθείτε για τα βασικά συμπεράσματα της παρούσας έρευνας;	Ναι	Όχι	
Αν ναι, σημειώστε την ηλεκτρονική διεύθυνση αποστολής (e-mail)			